

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

LE
SURSALAIRE FAMILIAL

ET SON APPLICATION

DANS LA RÉGION BORDELAISE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences politiques et économiques)

Soutenue devant la Faculté de Droit de Bordeaux

le jeudi 6 avril 1922, à 2 h. 1/2 du soir

PAR

Henri DONZEAU

BORDEAUX

IMPRIMERIE DE L'UNIVERSITÉ

Y. CADORET

17, RUE POQUELIN-MOLIÈRE, 17

1922

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

LE
SURSALAIRE FAMILIAL

ET SON APPLICATION

DANS LA RÉGION BORDELAISE

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences politiques et économiques)

Soutenue devant la Faculté de Droit de Bordeaux

le jeudi 6 avril 1922, à 2 h. 1/2 du soir



PAR

Henri DONZEAU

BORDEAUX
IMPRIMERIE DE L'UNIVERSITÉ
Y. CADORET
47, RUE POQUELIN-MOLIÈRE, 47

1922

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

PROFESSEUR HONORAIRE : M. SAUVAIRE-JOURDAN, ✱ I.

- MM. DUGUIT, ✱, ✱ I., *Doyen*, professeur de *Droit constitutionnel et administratif* et chargé d'un cours de *Droit constitutionnel* (Doctorat).
DE BOECK, ✱ I., *Assesseur du Doyen*, professeur de *Droit international* et chargé d'un cours de *Droit international privé* (Licence).
BENZACAR, ✱ I., professeur de *Economie politique* et chargé d'un cours de *Législation industrielle* (3^e année).
FERRON, ✱ I., professeur de *Droit commercial*.
BARDE, ✱ I., professeur de *Droit administratif* et chargé d'un cours de *Droit public* (Capacité).
FERRADOU, ✱ I., professeur de *Histoire du droit* et chargé d'un cours de *Histoire du droit privé* (Doctorat).
MARIA, ✱ I., professeur de *Droit romain* et chargé d'un cours de *Histoire du droit public* (Doctorat).
MARGAT, ✱ I., professeur de *Droit civil* et chargé d'un cours de *Droit civil* (Capacité).
BONNECASE, ✱ A., professeur de *Droit civil* et chargé d'un cours de *Droit maritime* (3^e année).
LESCURE, ✱ A., ✱, professeur de *Économie politique* et chargé d'un cours de *Histoire des doctrines économiques* (Doctorat).
PALMADE, ✱ A., ✱, professeur de *Droit civil* et chargé d'un cours de *Droit civil* (Capacité).
NOAILLES, professeur de *Droit romain*.
VIZIOZ, professeur de *Procédure civile* et chargé d'un cours de *Droit civil comparé* (Doctorat).
PIROU, ✱ A., professeur de *Économie politique et de Science financière* et chargé d'un cours de *Législation coloniale*.
POPLAWSKI, agrégé, chargé du cours de *Droit criminel*.
-

- M. MONTIGAUD, ✱ I., *Secrétaire*.
M^{me} COSTES, *commise au secrétariat*.
M. SALINGARDES, *bibliothécaire*.
-

COMMISSION DE LA THÈSE

- | | |
|----------------------------|----------------|
| MM. PIROU, professeur..... | Président. |
| BENZACAR, professeur..... | } Suffragants. |
| LESCURE, professeur..... | |

LE SURSALAIRE FAMILIAL

ET SON APPLICATION DANS LA RÉGION BORDELAISE

INTRODUCTION

Le terme « sursalaire familial » est apparu pour la première fois, il y a quatre ans environ, en 1916, et il a servi à qualifier la rémunération particulière que les industriels ont accordée à leurs ouvriers ayant des charges de famille. Cette expression est donc récente, mais le genre de secours qu'elle désigne, les allocations familiales, date de beaucoup plus loin ; bien avant les industriels, les administrations de l'État et les compagnies de chemins de fer en effectuaient le versement.

Si l'on a dénommé « sursalaire familial » les allocations familiales émanant des industriels, c'est, semble-t-il, pour

souligner l'importance du geste patronal et pour appeler d'un nom nouveau un fait qui ne s'était jamais produit.

Sans doute, on avait vu depuis longtemps des employeurs charitables s'intéresser tout spécialement à la situation de famille de leurs ouvriers et manifester leur bienveillance sous forme de secours en argent ou en nature.

« Bien avant la vie chère, des patrons chrétiens ou philanthropes : Harmel, au Val-du-Bois, Godin, à Guise, pour ne citer que les plus connus, s'en étaient fait une règle. » (1).

Mais « cette bonne semence jetée depuis longtemps dans notre terre n'y avait pas trouvé le milieu favorable pour grandir et prospérer » (2).

Aujourd'hui, le mal est réparé, et à la place de l'oubli et de l'indifférence que l'on nourrissait à l'égard de la famille ouvrière, a succédé une volonté bien arrêtée de lui venir en aide. Cette tendance est générale à l'heure actuelle et elle se développe avec une ampleur digne du plus grand intérêt sous la forme du sursalaire familial.

La nouveauté de ce dernier et en même temps sa différence avec l'ancien acte de charité accompli isolément par un patron est dans son extension à des collectivités, à des professions entières dans une ville ou dans une région.

Les motifs de cette nouvelle attitude des employeurs vis-à-vis de leur personnel ne sont pas tous puisés dans une haute conception de leur rôle social.

Le souci de leur propre intérêt a occupé chez eux une place appréciable, et en créant un régime de faveur pour les ouvriers chefs de famille, ils en ont escompté des effets heureux pour la marche de leurs entreprises. Mais qui donc

(1) *L'Employé*, août 1920.

(2) *Ibid.*, août 1920.

pourrait le leur reprocher? Pas plus en effet que les autres citoyens, les industriels ne sont tenus à « l'héroïsme » (1). On devrait même se montrer satisfait si, n'ayant visé exclusivement qu'à défendre leurs intérêts, ils eussent, sans y songer, rendu service à la société.

Avant d'arriver au degré de développement qu'elle a pris aujourd'hui et qui est remarquable, l'institution du sursalaire familial n'a pas été sans soulever certaines questions embarrassantes.

La plus ardue à trancher fut sans contredit celle de la concurrence. Une fois le principe du sursalaire admis, il y avait à craindre que des industriels, malgré leur approbation et leur promesse de le verser, n'essayassent, par la suite, de s'y dérober en embauchant de préférence des célibataires. Cette conduite eût forcément nui aux meilleurs industriels qui, fidèles à leur engagement, eussent continué à payer le sursalaire.

En augmentant par cette libéralité leurs frais généraux, ils se fussent trouvés, par rapport à leurs rivaux qui y échappaient, dans une situation inférieure pour lutter sur le marché.

Cet inconvénient, très sérieux en vérité, fut néanmoins rapidement supprimé au moyen d'une institution baptisée « caisse commune » ou « caisse de compensation » à laquelle adhèrent les employeurs et qui répartit également entre eux, proportionnellement à leurs richesses, les frais du sursalaire.

On voulait arriver, le besoin avait fait trouver l'organe. Les « caisses de compensation » sont le secret du développement remarquable pris par le sursalaire familial.

(1) *L'Employé*, août 1920.

En constatant la rapidité avec laquelle s'est répandue cette institution et l'empressement qu'ont mis les industriels à l'adopter, certains auteurs, les catholiques sociaux, ont soutenu qu'il s'agissait là d'une nouvelle formule du salaire basé sur les besoins de la famille. En d'autres termes, le salaire familial, sur l'opportunité duquel une si longue polémique s'était engagée dans le courant du XIX^e siècle, ferait aujourd'hui son apparition sous l'étiquette du sursalaire, et les patrons d'eux-mêmes le verseraient, parce qu'ils en comprennent enfin la justice et la nécessité.

En face de cette opinion, une autre diamétralement opposée, se basant sur la destination toute spéciale du sursalaire : les besoins de la famille, soutient qu'il est impossible de l'assimiler au salaire proprement dit qui correspond uniquement à un travail donné.

Il semble que cette dernière opinion soit la plus proche de la vérité. C'est en tout cas celle que nous préférons adopter.

Aussi, dans notre pensée, le terme « sursalaire familial » ne signifiera nullement une modalité quelconque du salaire et nous ne verrons autre chose en lui qu'un synonyme d'allocation familiale.

On a beaucoup critiqué l'expression « sursalaire familial » en disant qu'elle dénaturait la vieille formule du salaire « à travail égal, salaire égal » et on en a demandé la suppression. Bien qu'indifféremment, au cours de notre sujet nous dirons allocations familiales ou sursalaire familial, nous pensons néanmoins que ce dernier terme doit être maintenu. La confusion à laquelle il prête est facile à éviter dès que l'on analyse sommairement ses caractères et que l'on considère l'esprit qui a présidé à la création des caisses de compensation et qui est nettement tourné dans le sens de la séparation du sursalaire et du salaire proprement dit. Il y a, d'autre

part, grand intérêt à le conserver pour caractériser le geste remarquable accompli par le patronat français. Des allocations sont versées par de nombreuses administrations. Elles pourront être servies demain par la nation tout entière ; aussi convient-il de faire entre elles une distinction suivant leur origine et d'appeler d'une façon toute particulière la libéralité consentie en faveur de la famille par les industriels modernes.

Quel que soit, en définitive, le parti que l'on prenne dans les discussions nombreuses auxquelles a donné lieu et donnera encore naissance l'institution récente du sursalaire familial, elle n'en a pas moins le caractère d'un événement historique. Elle mérite de captiver l'attention de tous ceux qui s'intéressent aux problèmes sociaux, parce qu'elle marque une orientation très nette vers l'adoption de mesures aptes à maintenir la paix et l'ordre dans la société.

Elle constitue un geste qui fait honneur au patronat et dont il faut attendre les meilleurs résultats touchant les rapports du capital et du travail.

PREMIÈRE PARTIE

Historique et développement du sursalaire familial. Étude de son fonctionnement dans l'industrie privée.

Le sursalaire familial étant l'application des allocations ou indemnités familiales dans l'industrie privée, il est indispensable, pour avoir une idée exacte de son origine, de retracer l'histoire sommaire de ces dernières, ainsi que la réglementation dont elles ont été l'objet, d'abord dans les administrations de l'État, où elles ont apparu en premier lieu, puis dans les compagnies de chemins de fer.

On verra par cet exposé que les industriels, afin d'assurer le fonctionnement de l'institution du sursalaire familial, ont suivi de très près les règles précédemment en vigueur pour les indemnités familiales.

CHAPITRE PREMIER

LES INDEMNITÉS FAMILIALES AVANT LEUR APPARITION DANS L'INDUSTRIE PRIVÉE

A. Indemnités familiales dans les grandes administrations publiques.

Exceptionnelles avant la loi du 7 avril 1917, elles deviennent, après cette loi, une règle générale.

Situation antérieure à la loi du 7 avril 1917. — Avant la loi du 7 avril 1917, qui a institué un régime d'allocations pour charges de famille applicable à toutes les administrations de l'État, divers services ministériels avaient coutume, parfois depuis fort longtemps, d'attribuer des indemnités de ce genre à « certaines catégories » de leurs agents.

Le ministère de la Marine semble avoir été le premier à prendre cette initiative. En compensation des charges imposées aux inscrits maritimes, une décision impériale du 26 décembre 1862 avait accordé aux marins, jusques et y compris les quartiers-maîtres, inscrits maritimes, ayant plus de cinq ans de services, une allocation de 0 fr. 10 par jour pour chaque enfant de moins de 10 ans (1).

Une loi du 30 juillet 1913 avait ouvert à la Guerre, à la Marine et aux Colonies des crédits additionnels de plus de

(1) *Bulletin du ministère du Travail*, mars-avril 1920.

3 millions, en vue d'allouer aux officiers, jusqu'au grade de commandant inclus, aux sous-officiers, caporaux et soldats et assimilés engagés des armées de terre et de mer, et aux militaires de la gendarmerie, une indemnité annuelle de 200 francs par enfant de moins de 16 ans légalement à leur charge à partir du second.

A côté de ces ministères, les ministères des Finances, des Postes et Télégraphes versaient aussi des indemnités pour charges de famille.

Mais il importe de remarquer que pour faire ce recensement on tenait compte de deux choses :

1° De l'importance du traitement touché; dans les contributions indirectes, par exemple, il fallait que les agents des services extérieurs, en 1912, n'eussent pas un traitement supérieur à 3.600 francs;

2° L'allocation n'était accordée qu'à partir du troisième enfant; de plus, en général, elle était invariable pour chaque enfant, quel qu'en fût le nombre. Ainsi, dans les Postes et Télégraphes, elle était de 50 francs par an et par enfant à partir du troisième. L'âge maximum où s'arrêtait le versement était 16 à 18 ans.

Situation postérieure à la loi du 7 avril 1917. — En 1917, le Parlement décida d'accorder à tous les fonctionnaires au-dessous d'un certain traitement des allocations pour charges de famille, indépendamment de celles qui étaient attribuées pour d'autres causes (cherté de vie, résidence). Tel fut l'objet de la loi du 7 avril 1917 qui ouvrait aux ministres, en addition aux crédits provisoires alloués précédemment, des crédits s'élevant à 45.832.000 francs.

« Ces mesures ont été prises — dit le rapport du Président de la République qui accompagne le décret du 4 mai 1917 — pour prendre en considération les circonstances difficiles dans

lesquelles se trouve placé, par suite de l'état de guerre, le personnel des services publics. Elles sont réservées à ceux qui sont attachés à l'État par un lien permanent et qui, en raison de la modicité de leur traitement ou salaire, ou par suite de leurs charges de famille, supportent avec le plus de difficultés l'augmentation constante du coût de la vie. »

La loi de 1917 prévoyait un maximum de traitement au-dessus duquel l'allocation pour charges de famille ne serait pas versée; la loi du 14 novembre 1918, article 6, décret du 15 novembre, a supprimé à cet égard toute limitation de maximum.

Il faut remarquer que la loi de 1917 établit une règle que l'on rencontrait très rarement auparavant et qui mérite d'être signalée comme impliquant chez le législateur le désir de faire cesser l'inégalité entre un ménage n'ayant pas d'enfant et un autre n'en ayant même qu'un seul. En effet, l'indemnité est versée *à partir du premier enfant*, et de plus, sans doute, l'État a voulu par là encourager les familles nombreuses, elle augmente à mesure que le nombre des enfants s'accroît.

Voici les derniers taux d'allocation qui sont fixés par la loi du 22 mars 1918.

Enfants à charge, conformément au Code civil, de moins de 16 ans, infirmes et incapables de travailler (excepté boursiers ou enfants bénéficiant d'avantages équivalents) : 150 francs pour chacun des deux premiers et 300 francs à partir du troisième, soit :

1 enfant.....	F.	150
2 »		300
3 »		600
4 »		900
5 »		1.200

La loi du 14 novembre 1918 a majoré temporairement ces allocations de 180 francs par an et par enfant. Cette disposition a été consolidée par la loi du 13 octobre 1919 qui a fixé l'indemnité à 330 francs pour chacun des deux premiers enfants et 480 francs pour chaque enfant au-dessus du second.

B. Allocations familiales dans les grandes compagnies de chemins de fer.

Les grandes compagnies de chemins de fer accordent toutes — certaines depuis longtemps — des allocations pour charges de famille : le Nord et l'Orléans, depuis 1890 ; le P.-L.-M., depuis 1892 ; le réseau de l'État, depuis 1907, etc. Les systèmes adoptés n'étaient point uniformes, ils ont été modifiés en tenant compte, pour le calcul du taux de l'allocation, non seulement de l'importance des charges et du traitement, mais encore de la localité où réside le bénéficiaire et, par suite, du coût de la vie.

Ces divers systèmes ont fait place, à la suite de conventions passées avec l'État, le 10 novembre 1916, à un régime uniforme encore en vigueur, et que nous allons exposer immédiatement, sans nous attarder aux anciens systèmes pratiqués par chaque compagnie et qui offrent très peu d'intérêt.

Convention du 10 novembre 1916. — Aux termes de l'accord de 1916, complété en 1918 et 1919, les diverses compagnies ont accordé, d'abord à leurs agents et ouvriers chefs de famille, hommes ou femmes, gagnant au plus 6.000 francs par an, les allocations suivantes :

Pour chaque enfant de moins de 16 ans :

50 francs par an pour	le 1 ^{er} enfant ;
100 » » »	les 2 ^e et 3 ^e enfants ;
200 » » »	chacun des suivants.

La Convention du 12 mars 1918, qui majore également l'allocation pour cherté de vie (allocation A), a porté le maximum de traitement à 8.100 francs et le taux de l'allocation pour enfants (allocation B) à 150 francs pour le premier et le deuxième et à 300 francs pour chaque suivant.

Enfin, un arrêté du ministre des Travaux publics du 13 janvier 1919, en application de la loi du 14 novembre 1918, a attribué à tous les agents faisant partie du personnel permanent, avec effet rétroactif à partir du 1^{er} juillet 1918, un supplément temporaire exceptionnel de temps de guerre, fixé, comme pour le personnel de l'État, à 180 francs par an et par enfant (allocation D). Il n'y a *plus de maximum* pour les allocations B et D. Cette dernière est remboursée chaque mois par l'État aux compagnies d'après les états d'émargement :

Tableau des allocations versées en 1919 par la Compagnie du P.-O.

MONTANT DES ALLOCATIONS		NOMBRE D'ENFANTS bénéficiaires des allocations D	NOMBRE D'AGENTS bénéficiaires	NOMBRE TOTAL D'AGENTS y compris les stagiaires
B (1)	D (2)			
7.870.000	8.300.000	46.066	28.000	62.000

(1) Allocations à la charge de la Compagnie.

(2) Allocations remboursées par l'État,

CHAPITRE II

LE SURSALAIRE FAMILIAL DANS L'INDUSTRIE PRIVÉE

Il faut attendre jusqu'en 1916 pour voir apparaître, tout au moins d'une façon intéressante, parce que soumis à des règles clairement établies, le versement d'une rémunération supplémentaire en considération des charges de famille dans l'industrie privée.

Un tel retard semble étrange, de prime abord, car enfin, aussi bien que dans les administrations de l'État, dans les entreprises privées, la situation de famille d'un individu aurait dû attirer l'attention et aussi la sympathie. Cette passivité s'explique facilement ; en effet, ce n'est pas l'État qui était qualifié pour obliger les patrons à tenir compte de la situation familiale de leurs ouvriers et à leur porter secours ; quant à s'étonner que les ouvriers eux-mêmes n'y aient pas songé et qu'ils n'aient pas placé au nombre de leurs revendications les besoins de la famille, ce serait oublier la mentalité ouvrière qui poursuit plutôt des visées égoïstes qu'elle ne s'intéresse de quelque façon à la question de la natalité.

La dépopulation, au contraire, de par l'importance qu'elle est appelée à avoir dans le domaine économique, et à cause des conséquences funestes qu'elle est susceptible d'entraîner sur la marche et le développement des entreprises, a impressionné vivement les industriels.

C'est la raison principale pour laquelle ils ont créé le sursalaire.

**Raisons qui ont amené les patrons à établir
le sursalaire familial.**

On en trouve deux : raisons de justice et surtout raisons d'intérêt.

Raisons de justice. — Sans prétendre que les patrons aient acquis aujourd'hui une conception plus nette de leur devoir social, ce qui nous paraît très discutable, on peut admettre cependant, que toute idée de justice n'a pas été étrangère à l'institution, par eux, des allocations familiales et qu'ils ont été émus en constatant l'inégalité existant entre les ouvriers chargés de famille et les célibataires.

Si l'on suppose deux ouvriers de la même usine produisant dans le même temps une identique quantité de travail, d'égale qualité, la justice veut qu'il leur soit versé le même salaire. C'est l'application de la formule « à travail égal, salaire égal ». En tant qu'ouvriers, les deux individus considérés ont reçu justice. Mais les voici qui rentrent chez eux : l'un est célibataire ou marié sans enfants, l'autre a quatre ou cinq enfants. En face de leurs capacités et de leurs salaires égaux, ils ont des charges de famille inégales. L'égalité est rompue entre eux en tant qu'hommes, en tant que citoyens, et cette rupture va croissant avec l'augmentation du coût de la vie (1).

Cette discordance ressort clairement de l'étude et de la comparaison de budgets ouvriers.

Comparaison de budgets d'ouvriers mariés et célibataires.
— Si l'on étudie les budgets des familles ouvrières, on arrive

(1) *Questions pratiques*, août-octobre 1920.

trop souvent à cette conclusion que tandis qu'un ouvrier vivant seul, ou qu'un ménage sans enfant arrive aisément à mettre quelques économies de côté, dans un ménage comprenant quatre enfants ou davantage, non seulement aucune économie n'est possible, mais les dettes sont fréquentes, fatales, et l'avenir ne peut être envisagé sans appréhension. Dans une conférence faite le 27 octobre 1918, à Lyon, à l'Union fraternelle du commerce et de l'industrie, en présence de S. E. le cardinal Maurin, M. E. Romanet révélait les faits suivants, résultant d'une enquête menée à Grenoble par les membres de la Ruche populaire.

Un ouvrier vivant seul économisait par mois, en 1916, de 25 à 30 francs. Un ménage sans enfants, le mari et la femme travaillant tous deux, mettaient de côté 30 à 40 francs.

Dans un autre ménage, composé de quatre personnes, le père employé, la femme, deux garçons de 10 et 6 ans, on arrivait aussi à un petit boni mensuel d'environ 50 francs. Mais l'enquête étant poursuivie dans les foyers comprenant trois, quatre et cinq enfants, la situation changeait totalement. Dans un de ces ménages comprenant cinq personnes, le père, la mère, trois enfants, de 12, 6 et 2 ans, le cahier de ménage très bien tenu faisait ressortir l'impossibilité matérielle d'équilibrer le budget. Il n'entrait cependant dans cette famille qu'un litre de vin par jour. La moyenne d'achat de viande ne dépassait pas 1 franc par jour. Malgré cela, il y avait un découvert chez le boulanger, un autre chez l'épicier, un troisième chez le propriétaire. Ailleurs, avec quatre enfants, la famille ne vivait que grâce aux provisions envoyées par les grands-parents restés à la campagne. Et quand les enquêteurs rencontraient cinq enfants dans les familles n'ayant pour ressource que le travail du père, les dépenses, n'ayant rien que de très normal, creusaient chaque mois, dans le budget modeste, un déficit de 100 francs.

Cette situation douloureuse, elle est celle de la plupart des familles nombreuses dans la classe ouvrière. Le célibataire vit dans l'aisance. Le ménage sans enfant ne se prive de rien. Avec deux ou trois enfants, on s'en tire à peu près. A partir de quatre, on est malheureux (1).

Pourquoi les indemnités de vie chère sont insuffisantes. — Sans doute, pour lutter contre l'augmentation croissante du coût de la vie, les patrons ont créé, en faveur de leur personnel, des indemnités de vie chère, mais ce secours supplémentaire au salaire accordé à tous les ouvriers uniformément, bien que très utile, sinon indispensable, était insuffisant pour rétablir l'équilibre rompu au détriment des familles nombreuses.

« D'une part, ces indemnités favorisaient le manœuvre et le célibataire plus que l'ouvrier spécialisé et le chef de famille, en tant qu'elles diminuaient la valeur relative des salaires de l'un et de l'autre. D'autre part, elles risquaient d'entraîner une augmentation parallèle du prix de l'existence. Pour obvier à ce dernier danger, il était nécessaire d'en limiter le taux à un niveau tel qu'un régime de restrictions s'imposât à l'ouvrier. Mais à ce point de vue également, il n'est pas douteux que ces restrictions furent plus légères et plus faciles à pratiquer pour le célibataire que pour le chef de famille. C'est alors que les allocations familiales furent envisagées comme *ultime remède au déséquilibre des salaires*. Les allocations familiales sont sorties, en conséquence, d'une différenciation des indemnités de vie chère. » (2).

Raisons d'intérêt. — Désir d'égaliser les charges de l'existence pour leur personnel, dans une pensée de justice, mais

(1) *Revue des jeunes*, p. 50, 10 avril 1920.

(2) Hubert, *Salaires, allocations familiales, caisses de compensation*, p. 3.

aussi sérieux motifs d'intérêt, tel est, en impartiale analyse, le ressort puissant qui n'a pas manqué d'influencer fortement les industriels, à l'aspect des conséquences désastreuses qui eussent résulté pour eux d'un dédain systématique de la famille de leurs ouvriers.

Deux motifs d'intérêt apparaissent surtout avec évidence. Le premier, immédiat, urgent, est d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise dans le présent en conservant un personnel stable et satisfait, et le second est la préoccupation d'obtenir toujours, dans l'avenir, un rendement au moins constant, en disposant d'une main-d'œuvre de même importance numérique.

Intérêt présent. — Par l'enquête entreprise dans la région de Grenoble et que nous avons mentionnée plus haut, les industriels ont pu se rendre compte que les ouvriers chargés de famille avaient de justes motifs de mécontentement devant l'insuffisance de leur salaire. « Travailleurs consciencieux, nous disent les enquêteurs, ces chefs de famille constataient avec amertume que, donnant tout leur temps et leur dévouement aux maisons qui les employaient, ils ne pouvaient pas arriver à payer intégralement leurs fournisseurs. Ils envisageaient l'avenir avec appréhension, et bien que d'un tempérament paisible, ils faisaient entendre des plaintes auxquelles se mêlaient quelques menaces contre un état social qui ne leur permettait pas, malgré leur travail et leur honnêteté, d'élever leurs enfants. »

Une mentalité aussi déprimée est certes fâcheuse et elle est d'autant plus regrettable qu'elle existe chez les ouvriers sur l'attachement et la qualité desquels l'employeur peut avoir le plus de confiance.

En effet, « les responsabilités qu'entraîne une famille font du salarié un homme plus attentif à améliorer son gain, plus

pondéré, plus réfléchi en même temps et, par suite, moins prompt aux cessations brusques ou insuffisamment justifiées de travail. Les responsabilités inhérentes à la famille et *leurs salutaires conséquences au point de vue patronal* vont en croissant avec l'importance des charges de famille, c'est-à-dire surtout avec le nombre des enfants. A l'inverse, le célibataire, qui n'a à répondre auprès de personne du montant plus ou moins élevé de sa paie, qui, malgré ses possibilités plus grandes d'économie, a de moindres raisons de mettre l'argent de côté, qui, plus aisément, se laisse tenter par le désir de voir du pays ou par l'appât d'un salaire meilleur acquis au prix d'un déplacement même lointain, est un ouvrier de moins de stabilité, de moins de sécurité, de moins de rendement » (1).

Cette constatation a été confirmée par la déclaration même d'un ouvrier célibataire, pris parmi ceux sur lesquels a porté l'enquête de Grenoble. M. Romanet nous rapporte le résultat de l'entretien : « Il déclara, nous dit-il, que s'il trouvait une occupation plus avantageuse ailleurs, il changerait de ville sans hésitation, son déménagement n'étant pas de nature à l'inquiéter. C'était le vieux célibataire, ne se fixant nulle part et sur la constance duquel aucun patron ne pouvait compter. » (2).

Pour ces diverses raisons, afin de conserver près de lui, satisfait et dévoué, un ouvrier qui, par sa situation de famille, a tendance à ne pas se déplacer, et afin, par là, de contribuer au maintien de la paix sociale, condition indispensable d'un état économique florissant, l'entrepreneur a été amené, tout naturellement, à porter secours à l'ouvrier qui a eu le courage d'avoir des enfants.

(1) *Questions pratiques*, août-octobre 1920, p. 12.

(2) *Revue des jeunes*, 10 avril 1920, p. 32.

Intérêt futur. — A côté du souci de vivre en bonne harmonie avec un personnel qui, par un travail consciencieux, contribuera à la prospérité de son entreprise, l'employeur a été conduit encore à s'intéresser à la famille de l'ouvrier par un motif non moins important, et plus grave même, à cause de la répercussion pénible qu'il a sur le pays. Il s'agit de la diminution inquiétante de la population ouvrière.

Il ne suffit pas, en effet, de viser au fonctionnement normal des entreprises pour le moment présent ; il faut encore être assuré que demain elles continueront à marcher et que les bras ne leur feront pas défaut. Or, cette assurance, on ne peut malheureusement pas l'avoir lorsqu'on a jeté un coup d'œil sur l'état où en est la natalité dans le monde ouvrier. Voici, à titre d'exemples, les résultats de deux enquêtes ouvertes l'une dans la région parisienne, l'autre dans celle de Roubaix-Tourcoing (1).

Enquêtes sur la natalité dans le monde ouvrier.

1^o *Enquête ouverte* par le groupe des industriels de la région parisienne en septembre 1919.

Elle a révélé que sur 100 ouvriers, il fallait compter :

36,9 célibataires, veufs ou divorcés sans enfants ;

33,6 avec un enfant ;

17,5 avec deux enfants ;

6,4 avec trois enfants ;

2,5 avec quatre enfants ;

1,6 avec plus de quatre enfants.

La moyenne du nombre d'enfants par ouvrier restait limitée à 0,67.

(1) Hubert, *Salaires, allocations familiales*, p. 5.

2^e *Enquête de Roubaix-Tourcoing*. — Le consortium de l'industrie textile contrôle 68.000 ouvriers, ouvrières et apprentis et sur ces 68.000 ouvriers, il n'y a que 12.929 pères de famille dont :

- 7.777 pères d'un enfant;
- 3.119 pères de deux enfants;
- 1.207 pères de trois enfants;
- 722 pères de quatre enfants;
- 211 pères de cinq enfants;
- 63 pères de six enfants;
- 28 pères de sept enfants;
- 2 pères de neuf enfants.

De cette enquête il résulte qu'en présence de 68.000 ouvriers on trouve un chiffre total et dérisoire de 21.371 enfants, ou en résumé un enfant pour trois ouvriers.

Que les choses en restent ainsi, que les ouvriers évitent de se donner au moins un remplaçant et dans un avenir relativement proche, si une main-d'œuvre étrangère n'immigre pas chez nous, les usines verront leur personnel réduit à un état squelettique.

Rien de plus naturel qu'un avenir aussi sombre n'ait pas été sans émouvoir profondément les industriels et ne les ait invités à y porter remède. L'un d'eux, M. Renault, signale la gravité du péril.

... « Avec notre faible natalité, dit-il, nous courons déjà le risque de voir notre production concurrencée par l'étranger. Les industriels ne peuvent se désintéresser d'une situation qui compromet le recrutement même des usines... » (1).

Après M. Renault, c'est encore un autre industriel, M. E. Romanet, qui engage fortement ses confrères à s'intéresser à

(1) *Revue des jeunes*, 10 avril 1920, p. 34.

l'accroissement de la natalité, afin que puisse se remplir le plus possible le réservoir de main-d'œuvre dans lequel ils puisent. On peut même prétendre, dit-il, que l'employeur « doit souscrire une assurance spéciale, en s'intéressant aux enfants de ses ouvriers, car ces enfants viendront à leur tour dans les ateliers, où par leurs parents ils auront déjà reçu comme une inscription privilégiée sur la liste du personnel » (1).

(1) *Questions pratiques*, août-septembre 1920.

CHAPITRE III

MÉCANISME DU SURSALAIRE FAMILIAL

Systèmes auxquels a donné lieu le paiement du sursalaire.

Trois systèmes ont été successivement employés pour le versement du sursalaire :

1° Système individuel ou versement par un patron isolément ;

2° Système collectif, pratiqué à la suite d'une entente entre un groupe de patrons et des syndicats ouvriers, mais chaque patron versant directement le sursalaire à son personnel et ne pouvant rien réclamer à ses confrères, même s'il avait un très nombreux effectif de pères de famille ;

3° Système des caisses de compensation. La charge du sursalaire est répartie entre tous les employeurs.

Dé ces trois systèmes, un seul a subsisté, le dernier, parce qu'il est le plus pratique et qu'il échappe aux inconvénients des précédents.

A. *Système individuel.* -- Tout d'abord a apparu le système individuel. Il s'agit d'industriels isolés qui, de leur propre initiative, ont accordé spontanément des allocations familiales à leurs ouvriers, de même que des primes de naissance et des indemnités à l'épouse.

En tête du mouvement figure la maison Joya, de Grenoble.

Au mois d'octobre 1916 et après une enquête sur la situation de famille de ses ouvriers, M. Joya accorda une bonification à tous les chefs de famille ayant des enfants de moins de 13 ans.

Cette bonification était la suivante :

1 enfant.....F.	7 50 par mois.
2 —	18 » —
3 —	31 50 —
4 —	48 » —

B. *Système collectif*. — Appliqué d'abord par des employeurs individuels, le principe du sursalaire fut bientôt adopté par des groupements de patrons d'une même industrie ou d'une même région, soit de leur propre initiative, soit à l'occasion de conventions collectives conclues entre un ou plusieurs syndicats d'employeurs et des groupements de salariés. Par là même, on égalisait les conditions de la concurrence, en imposant à tous les employeurs de la profession des charges de même ordre. Le mouvement fut sensible, surtout dans les industries travaillant pour la défense nationale, la métallurgie et la construction mécanique les produits chimiques, etc.

Ainsi le système évoluait nettement, il cessait d'être individuel pour prendre un caractère collectif (1).

A l'appui de cette évolution nous pouvons remarquer ce qui s'est encore passé dans la région de Grenoble, où les industriels décidèrent, dans une réunion du Syndicat des constructeurs, au mois de décembre 1916, qu'à partir de cette date la même allocation serait accordée dans tous les ateliers.

C. *Système des caisses de compensation*. — L'application du sursalaire selon le système collectif, pouvait être contrariée

(1) *Bulletin du ministère du Travail*, mars-avril 1920, p. 100.

par deux causes : l'une tenant du hasard, l'autre de la cupidité de certains patrons.

D'abord, on peut très bien concevoir que le hasard de l'embauchage a fait entrer dans un établissement une quantité de pères de famille beaucoup plus élevée que dans un autre, voisin et même plus important. Il est évident que cette situation menaçait même les patrons les plus consciencieux et les plus désireux de voir la réalisation de la réforme, et elle pouvait les pousser, malgré leur bonne volonté, à limiter chez eux le nombre d'ouvriers pères de famille qui, en augmentant considérablement leurs frais, les mettait en état d'infériorité au point de vue commercial et industriel. De plus, même en supposant que le hasard ait réparti dans les divers établissements les pères de famille, d'une façon proportionnelle à leur puissance économique, ne devait-on pas craindre, l'appât du gain étant si fort, que certains chefs d'entreprises, afin de diminuer leurs frais, dans le but de concurrencer leurs rivaux, n'écartassent systématiquement les pères de nombreux enfants, qu'ils s'étaient pourtant proposés de protéger ? Cette crainte était fondée, et ainsi l'institution menaçait de se retourner contre ceux-là mêmes qu'on entendait toujours secourir.

Il fallait à tout prix y remédier et trouver un moyen qui fit que le patron n'eût pas intérêt à employer des célibataires plutôt que des pères de famille.

On y est arrivé fort heureusement par la création des caisses de compensation.

Grâce à ce nouvel organe, imaginé par le Syndicat des métallurgistes de l'Isère, en mai 1918, la charge provenant des allocations pour familles ouvrières est désormais supportée, d'une façon indivise et solidaire, par la collectivité tout entière des employeurs qui ont adhéré à la caisse.

Les employeurs n'auront, individuellement, en définitive, qu'à verser une cotisation — indépendante du nombre des ouvriers chefs de famille dans leur personnel — et seulement proportionnée, suivant les caisses, soit au personnel employé, soit aux salaires payés ou encore au nombre d'heures de travail effectuées.

La caisse de compensation constitue, en somme, une sorte d'assurance mutuelle destinée à répartir les charges.

Nous nous proposons d'étudier les principaux types de caisses en vigueur, leur fonctionnement, leur budget, c'est-à-dire d'une part leurs ressources, qui sont constituées par les cotisations patronales, et d'autre part leurs dépenses ou versement des allocations. Au sujet enfin de ces dernières, nous dirons quels en sont les attributaires et les bénéficiaires.

D'abord, et cette distinction n'influe en rien sur leur mécanisme, il est à noter que les caisses sont professionnelles ou interprofessionnelles, c'est-à-dire régionales.

Par caisse professionnelle, on entend que dans une région déterminée les différentes professions sont groupées entre elles selon leur nature et qu'elles sont rattachées à une caisse distincte.

Caisse régionale signifie, au contraire, que toutes les professions indistinctement ne sont affiliées qu'à une même caisse, dans une même région.

C'est ce dernier type qui tend à prédominer et, au fond, c'est logique, car le coût de la vie et les dépenses pour l'entretien des enfants varient peu d'une profession à l'autre, mais souvent beaucoup suivant les régions.

Fonctionnement des caisses de compensation.

Les attributions des caisses de compensation sont plus ou moins étendues suivant la catégorie à laquelle elles appar-

tiennent. Il y a, en effet, deux catégories de caisses communes :

1° Les caisses à pouvoir restreint, qui se bornent à faire œuvre de compensation entre leurs adhérents ;

2° Les caisses à pouvoirs plus larges, s'occupant de recevoir les cotisations et d'effectuer le versement des allocations.

Premier type de caisse commune. — Celles qui s'y rattachent peuvent s'appeler plus particulièrement « caisses de compensation ». L'exemple le plus typique est fourni par la Caisse de Grenoble (même régime pour la Caisse de la région parisienne et pour celle des producteurs de gaz et d'électricité du Sud-Est).

L'intervention de l'organisme central est réduite au minimum. Ce sont, en effet, les industriels qui *versent eux-mêmes* à leurs agents le montant des allocations mensuelles. Puis ils font tenir à la caisse commune un état portant indication, d'une part, de l'ensemble de leurs versements, d'autre part, de la somme qu'ils ont à verser comme cotisation à la Caisse. La balance de ces deux chiffres indique, soit qu'ils ont plus payé à leur personnel que ne représente leur cotisation, auquel cas la caisse leur verse la différence, soit qu'ils ont, au contraire, moins payé à leur personnel que ne représente la cotisation, et alors ils versent la différence à la caisse. Celle-ci se servira de cette recette pour indemniser les adhérents à charge d'allocations supérieures à leur cotisation. La caisse fait ainsi œuvre de simple compensation entre ses adhérents. Son personnel et ses frais sont aussi réduits que possible. Elle ne laisse pas toutefois de présenter quelques imperfections. D'abord, le rapprochement entre les deux chiffres de cotisations et de versements est inévitable et brutal. Ne risque-t-il pas d'entraîner la défection du patron qui constate que ses cotisations dépassent la charge représentée par les allocations touchées par le personnel ? Enfin

un semblable mécanisme suppose un contrôle excessivement fréquent et sévère ou une grande confiance entre les participants (1).

Deuxième type de caisse. — L'autre catégorie de caisse commune échappe à ces inconvénients. Par contre, elle se manifeste comme d'un fonctionnement plus compliqué et plus onéreux. Ici, en effet, la caisse reçoit le total des cotisations et verse le total des allocations. Elle manie des sommes importantes; elle a la responsabilité de vérifier les droits des preneurs.

Il importe de signaler que les ouvriers seront obligés de passer à deux guichets différents pour toucher leur salaire et leur allocation.

Pour cette dernière, ils devront se rendre au guichet de la caisse elle-même ou à celui de la poste, en cas de caisse régionale dont les bureaux sont installés dans une autre ville. Ce paiement en deux endroits différents du salaire et de l'allocation offre l'avantage d'éviter l'apparition de jalousie entre les ouvriers de métier voyant que des manœuvres touchent plus qu'eux du fait de leurs charges de famille. C'est là certainement la raison principale qui explique pourquoi le second type de caisse est plus répandu que le premier. Toutefois, on peut très bien admettre qu'ils se fondent pour donner naissance à des caisses mixtes, en particulier lorsqu'il s'agit de faciliter des paiements à des ouvriers dont les usines sont situées dans une localité éloignée de la caisse.

Quel que soit le type de caisse adopté, ses écritures comportent des recettes et des dépenses qui doivent se balancer purement et simplement, l'institution n'ayant pas pour but de réaliser de bénéfices.

(1) *Questions pratiques*, août-octobre 1921, p. 20.

Les recettes sont représentées par les cotisations des adhérents, les dépenses par le versement des allocations et des frais de gestion (1).

Budget des caisses de compensation.

Nous allons étudier successivement les deux faces du budget de toute caisse commune d'allocations familiales : les recettes et les dépenses :

1° *Recettes : Les cotisations.* — Leur importance dépend évidemment des allocations à verser. Elle dépend aussi des frais généraux. Par suite, la seule chose pour laquelle il est possible de dégager les règles, c'est la base de cotisation.

Cette dernière peut prendre un des trois aspects suivants. Elle peut être soit un tant pour cent des salaires payés, soit de tant par tête de salariés, ou encore être calculée d'après le nombre d'heures ou de journées de travail.

Cotisation égale à un tant pour cent du salaire. — Chaque adhérent fait connaître à intervalles réguliers le total des salaires payés aux catégories d'ouvriers ayant droit aux allocations et le montant des primes et allocations. La cotisation s'établit chaque fois par compensation entre ces totaux (2).

La tendance initiale a été de recourir à ce premier décompte. C'est ainsi qu'à Roubaix il est versé par les patrons 3 p. 100 du montant des salaires, dans le Maine-et-Loire 2 1/2 p. 100.

Cotisation d'après le nombre d'ouvriers occupés. — Ce système est employé de préférence au précédent et il est plus logique. En effet, les adhérents à une même caisse peuvent payer des salaires plus ou moins élevés ; la caisse verse

(1) *Questions pratiques*, août-octobre 1920, p. 21.

(2) *Bulletin du ministère du Travail*, mars-avril 1920, p. 120.

à tous les agents des allocations de même taux. Il n'est pas équitable que des industriels paient sur des bases différentes pour obtenir un service identique. Il en serait autrement si l'allocation versée à chaque bénéficiaire était proportionnelle à son salaire. C'est en raison de son plus ou moins grand nombre d'agents qu'un patron risquera d'avoir plus ou moins d'agents à charge de famille et d'imposer, par suite, des charges plus ou moins grandes à la caisse. Sa cotisation doit donc être d'une somme fixe annuelle par tête d'agent.

Le fonctionnement de la Caisse de Grenoble permettra d'expliquer le système. A la fin de chaque mois, chaque employeur fournit un état indiquant le nombre des ouvriers et le montant des allocations qu'il a payées. La commission de la caisse totalise les chiffres fournis par tous les adhérents et détermine le taux de la cotisation par ouvrier et par mois : le taux fixé au début du trimestre est valable pour tout le trimestre.

Pratiquent encore ce système l'Association industrielle commerciale et agricole de Lyon, le Syndicat des producteurs et des distributeurs du gaz et d'électricité du Sud-Ouest et de nombreuses autres entreprises.

Cotisation basée sur le nombre d'heures ou de journées de travail effectivement fournies. — Ce dernier système est d'un mécanisme assez simple, mais il offre l'inconvénient qu'on ne peut fixer d'avance le taux de la cotisation. L'expérience seule permettra de dégager une moyenne qui tendra à être sensiblement constante.

Il faut rechercher quelle est la portion de l'allocation qui est relative à une heure de travail. Lorsqu'on a obtenu ce chiffre, il n'y a plus qu'à le multiplier par le nombre d'heures de travail fournies dans chaque établissement affilié à la caisse et le résultat obtenu indiquera la part que chacun doit payer comme cotisation.

Supposons quatre établissements : A, B, C, D, affiliés à une même caisse et décidons que l'allocation est de 0 fr. 50 par enfant ou ascendant à charge et par journée de travail du chef de famille.

L'établiss ^t	A occupe	40 chefs de famille ayant à charge	23 pers.
»	B »	20 — — —	45 —
»	C »	30 — — —	74 —
»	D »	40 — — —	96 —
		100	soit un total de 238 pers.

Si l'on admet que ces 100 chefs de famille ont travaillé chacun 25 jours par mois, le total des allocations sera de : $0,50 \times 25 \times 238 = 2.975$ francs. En ajoutant 25 francs pour frais de gestion, on obtient un total de 3.000 francs. D'autre part, les patrons ont fait connaître comme suit le nombre d'heures fournies par leur personnel, tant au mois qu'à la journée :

Établissement A.....	12.100 heures.
— B.....	24.400 »
— C.....	35.000 »
— D.....	48.500 »
TOTAL...	120.000 heures.

L'unité de cotisation patronale s'obtient en divisant le total des charges (3.000 francs) par le total des heures : 120.000 et ressort à 0,025. En multipliant 0,025 par le nombre d'heures de chaque établissement, on obtient le montant de la cotisation dudit établissement. C'est ainsi que A paiera $12.100 \times 0,025 = 302$ fr. 50, etc., et les quatre établissements ensemble 3.000 francs.

La Caisse interprofessionnelle de Nantes applique ce système.

2° *Dépenses* (1) : *Les allocations*. — Le chapitre « Dépenses » dans le budget d'une caisse d'allocation de famille comporte des éléments plus complexes que celui des recettes. Il est intéressant de l'étudier en tenant compte non seulement des caisses communes, mais aussi des institutions particulières à un seul établissement industriel. En matière de cotisation, les caisses particulières ne présentent aucun intérêt. L'industriel ne verse pas à lui-même une cotisation. Il se contente de constater que chaque année ses frais généraux comprennent une certaine somme globale absorbée par les allocations pour charges de famille. De même, en matière de dépenses, les frais généraux de gestion de l'institution sont noyés dans ceux de l'entreprise. Mais ce qui ressort de façon tout aussi nette, qu'il s'agisse d'œuvre particulière ou collective, c'est le taux de l'allocation mensuelle, les attributaires, les bénéficiaires, etc. Les règles adoptées par les institutions particulières sont donc en pareille matière utiles à étudier, en même temps que celles adoptées par les institutions collectives.

Cette étude portera sur les bénéficiaires des allocations, c'est-à-dire ceux dont l'existence au foyer du travailleur les justifie ; les attributaires, c'est-à-dire ceux qui tirent de l'existence des bénéficiaires à leur charge le droit à toucher les allocations ; le montant des allocations.

Bénéficiaires. — La tendance initiale des allocations de famille a été de développer la création, par le salarié, d'un foyer où il développerait la natalité, grâce à l'aide qu'il recevrait pour en supporter les charges. Ainsi se justifie chez certaines caisses de compensation l'adjonction de primes de natalité et d'allaitement à l'allocation mensuelle :

(1) V. *Questions pratiques*, août-octobre 1920.

a) Caisse de Montluçon-Commentry ;

b) Caisse de la région parisienne ;

c) « Familia » Roubaix-Tourcoing, etc.

L'homme qui sait que dans sa vieillesse ses enfants seront encouragés à le recueillir est poussé à avoir des enfants. Par suite, on en est venu à verser l'allocation également en raison des ascendants dont le salarié assure l'existence.

Deux groupes donc de bénéficiaires : Les descendants et les ascendants.

1° *Les descendants.* — En ce qui concerne les descendants, on tient compte, en général, non seulement des enfants eux-mêmes, mais aussi des petits-enfants à la charge de leurs grands-parents, des neveux et des nièces, orphelins à la charge de leur oncle et tante ; des frères et sœurs, orphelins de père et de mère, ou bien dont le père ou la mère survivant est dans l'incapacité de travailler et qui sont à la charge d'un frère ou d'une sœur.

Question des enfants naturels. — Elle est en général résolue par l'exclusion de ces enfants du bénéfice des allocations, sauf décisions spéciales prises à leur sujet dans chaque cas particulier. A Grenoble, il est de règle cependant de verser l'allocation à la fille mère. La Caisse de compensation à Vienne accorde l'allocation aux salariés ayant recueilli des orphelins de moins de 15 ans.

A partir de quel enfant verser l'allocation ? — La paiera-t-on dès le premier enfant ou seulement à partir d'un certain nombre ? On a pu soutenir que le véritable bénéfice pour l'accroissement de la population ne commençait qu'à partir de trois enfants, les deux premiers ne faisant que remplacer le père et la mère. C'est la conception de prime à la natalité qui l'emporte ici sur celle d'aide correspondant aux charges de famille.

A titre d'exemple en sens contraire, on peut citer le cas de l'Association « Familia » de Roubaix-Tourcoing qui verse seulement l'allocation à partir du troisième enfant.

Age requis. — Jusqu'à quel âge les descendants donneront-ils droit à l'allocation ? Les institutions déjà existantes ont adopté des âges variant entre 13 et 18 ans. En principe, elles veulent aider les parents jusqu'à ce que l'enfant soit à même de satisfaire ses besoins. Mais elles ne vont pas rechercher dans quel cas, si l'enfant gagne ou non sa vie en fait.

Elles admettent la présomption que jusqu'à tel âge il n'en est pas capable. Pour les unes, et elles sont nombreuses, l'enfant est une charge réelle jusqu'à l'âge extrême où peut s'étendre la fréquentation de l'école primaire, c'est-à-dire 13 ans.

D'autres versent l'allocation jusqu'à 14 ans (Lyon, Paris, etc., etc.), 15 ans (Caisse de compensation de Vienne), 16 ans (État, départements, communes), 17 ans (Société lyonnaise des forces motrices du Rhône, Société générale de force et lumière), 18 ans (Compagnie du gaz de Lyon).

2° Les ascendants. — En ce qui concerne les ascendants, les bénéficiaires sont limités aux père et mère, grand-père ou grand-mère de l'ouvrier et de sa femme. Mais il faut, en outre, qu'ils aient atteint un certain âge (minimum 60 ans, quelquefois 70) (Caisse des allocations familiales de Lyon et de la région, Caisse de compensation de Vienne (Isère), ou qu'ils soient infirmes, qu'ils vivent sous le même toit que le salarié, et qu'ils soient entièrement à sa charge.

On paie toujours dès le premier ascendant à la charge de l'ouvrier. Il va sans dire que les enfants et les ascendants ne sont pas comptés séparément lorsque dans une même famille il en est des uns et des autres donnant droit à l'allocation.

ATTRIBUTAIRES. — L'agent qui a à sa charge des descendants

ou ascendants dans les conditions fixées par l'institution patronale dont dépend l'établissement où il travaille a droit, en principe, aux allocations correspondantes.

Par agents, il ne faut pas toujours entendre les ouvriers ou les employés. Il arrive, en effet, que tous les employés soient exclus du bénéfice des allocations (Grenoble) ou tout au moins ceux dont les appointements dépassent un certain taux.

Lorsqu'un homme travaille seul, il n'y a aucune difficulté ; c'est lui seul qui est attributaire de l'allocation. Si la femme travaille seule, c'est elle qui touche (Grenoble). Toutefois, il se peut qu'on lui demande, pour toucher l'allocation entière, de justifier que son mari est dans l'impossibilité de travailler par suite de maladie, infirmité, etc. (Rouen, Lille). L'homme et la femme travaillant tous deux soit dans le même établissement, soit dans deux établissements distincts, tous deux affiliés à la Caisse de compensation, l'homme seul a droit à l'allocation et la touche (Grenoble, Rouen). Dans la seconde alternative, il arrive qu'on paie par moitié au mari et à la femme.

Si, enfin, l'un des deux établissements distincts où travaillent le mari et la femme n'est pas affilié à la Caisse de compensation, c'est celui des deux conjoints qui travaille dans l'établissement affilié qui la touche.

La disparition de l'attributaire par suite de son décès peut ne pas entraîner la suppression de l'allocation.

Peut-être n'est-il pas superflu de prévoir le paiement des allocations à un autre que l'attributaire naturel. Celui-ci, en effet, peut être indigne, c'est-à-dire ne pas donner aux allocations qu'il touche l'affectation qui leur était réservée. Tel est le cas de l'ouvrier qui dilapide au cabaret l'argent destiné de façon particulière à ses enfants. Il sera donc toujours

sage que le règlement de l'institution patronale réserve aux gérants de cette institution le droit souverain de disposer des allocations, soit qu'ils en remettent le montant à une autre personne que l'attributaire normal, par exemple à la mère au lieu du père, soit qu'ils s'en servent eux-mêmes pour le plus grand bien des bénéficiaires sous forme de paiement de séjour à la campagne, ou de cure, ou encore de pension dans un établissement de bienfaisance.

MONTANT DES ALLOCATIONS. — Deux cas peuvent se présenter :

Ou bien l'allocation par tête et par mois ne varie pas quel que soit le nombre des bénéficiaires d'une même famille (Ce cas est plutôt rare; on le trouve à Épernay, où on donne 25 francs par mois et par enfant, ainsi qu'à Nantes, où on verse 0 fr. 50 par jour);

Ou bien elle croît progressivement avec le nombre des bénéficiaires.

Cette augmentation progressive de l'allocation est la situation la plus fréquente. Elle est aussi la plus rationnelle au point de vue de l'encouragement à la natalité, si elle se défend moins au point de vue des charges créées par les ascendants ou les descendants.

On constate encore que le taux de l'allocation mensuelle est très variable.

A la base, il oscille entre 10 et 30 francs; au plus haut, entre 30 et 40 francs. Le nombre des échelons et leur espacement varient suivant les institutions, sans qu'il soit possible de dégager aucune règle. Diverses causes peuvent amener dans le taux des allocations des modifications temporaires et personnelles à l'attributaire.

En cas d'absence au travail à Grenoble, l'allocation est réduite proportionnellement, à moins que l'absence n'ait été autorisée et que le total des absences autorisées dans le mois

ne dépasse pas dix jours. Le règlement de la Caisse d'allocation de famille de Lyon et de la région réduit l'allocation proportionnellement au double des journées d'absence.

La Caisse de la région Montluçon-Commentry supprime l'allocation du mois quand la durée des absences injustifiées dépasse 10 p. 100 de la durée réglementaire du travail.

On trouve ici une certaine tendance à proportionner l'intervention secourable du patron dans la vie privée de l'ouvrier, à la qualité de ce dernier ; ce qui vient à l'appui que cette intervention est inspirée, en partie du moins, au patron, par le sentiment qu'il a d'une valeur supérieure attachée pour l'ouvrier au fait qu'il est père de famille.

En cas de maladie, à Grenoble, l'allocation n'est versée entièrement que pendant deux mois ; elle est réduite de moitié pour les deux mois suivants et se trouve ensuite supprimée. Dans les statuts de la Caisse des producteurs et distributeurs de gaz et d'électricité du Sud-Est, les délais ci-dessus sont portés à trois mois.

UTILITÉ DES PRIMES D'ALLAITEMENT. — Il importe enfin de signaler l'opportunité des primes d'allaitement allouées par certaines caisses, car elles contribueront à enrayer la mortalité infantile très dense aux premières années de la vie et qui s'élève, d'après le professeur Wallich, à 150 p. 1.000 pendant la première année pour décroître à 50 p. 1.000 pendant la seconde et davantage encore par la suite.

Grâce à elles, les parents pourront procurer à leurs nouveaux-nés tous les aménagements que nécessite leur santé précaire, et notamment payer leur séjour dans des pouponnières ou centres d'élevage, ainsi que le préconise M. Wallich.

Pour ces diverses raisons, on ne saurait trop louer l'excellente idée qu'ont eue plusieurs caisses de verser ces primes

d'allaitement ni trop désirer que leur exemple soit imité par toutes les autres.

Il ne suffit pas, en effet, d'encourager les naissances ; il faut, comme complément indispensable à une telle mesure, sauvegarder les jeunes existences qui ont vu le jour.

CHAPITRE IV

COMMENT A ÉTÉ JUGÉ LE SURSALAIRE

A. Accueil réservé par les employeurs.

Rarement une institution reçoit un accueil aussi favorable que celle du sursalaire familial.

Plus particulièrement dans la deuxième moitié de l'année 1921, elle s'est répandue auprès des industriels dans des proportions inconnues jusque-là. Le mouvement fait tache d'huile et il est à prévoir qu'un moment viendra où les caisses de compensation couvriront tout le territoire. De 48 qu'elles étaient en avril 1921, elles ont atteint au 1^{er} octobre de la même année le chiffre 71. Actuellement, elles portent secours à 1.000.000 d'ouvriers et versent annuellement pour 75.000.000 d'allocations.

Nous reproduirons à l'annexe du présent ouvrage un tableau indiquant le nombre de caisses actuellement en fonctionnement, avec le montant des diverses indemnités qu'elles versent. Il suffit de s'y reporter pour avoir une idée de l'ampleur acquise par l'institution.

L'accueil qui lui a été fait, très favorable chez les grosses et moyennes entreprises, s'est montré par contre plus réservé de la part des petits employeurs et vraisemblablement, à notre avis, on ne les trouvera pas pressés d'imiter l'exemple donné par les entreprises importantes en vue de secourir les familles

ouvrières. La raison de cette abstention réside, semble-t-il, dans les nouvelles charges que leur causerait cette institution et qu'ils envisagent avec appréhension. De plus, confinés dans des affaires modestes et n'employant qu'un faible personnel, ils n'aperçoivent pas, avec la clairvoyance des gros industriels, le vaste objectif du sursalaire et qui vise à assurer une réserve de main-d'œuvre.

Quoi qu'il en soit, il serait téméraire de faire des pronostics à ce sujet et de se baser sur l'état d'esprit actuel de cette dernière catégorie d'employeurs, pour conclure qu'ils ne changeront pas et ne feront pas abstraction de leurs intérêts immédiats et parfois égoïstes pour accomplir un geste à la fois noble et profitable.

Nous sommes porté à croire au contraire, étant donnée l'importance des résultats en jeu, que ces employeurs finiront par l'apercevoir clairement et qu'alors ils se feront une règle de verser les allocations familiales.

Les industriels qui ont créé, de leur propre initiative, l'institution du sursalaire familial et l'ont organisé judicieusement en répartissant également entre eux les charges qu'il occasionne, entendent conserver cette prérogative. Aussi, d'un commun accord, protestent-ils contre l'ingérence que l'État tente de faire dans cette matière dont ils entendent rester les maîtres. Leur volonté de conserver la direction du sursalaire familial s'est manifestée avec fermeté à l'occasion de certains projets de loi qui ont pour but de généraliser et de rendre obligatoire le geste patronal (1).

(1) V. *infra*, Problème légal.

B. Opinion des ouvriers sur le sursalaire familial.

On peut ranger les ouvriers en deux catégories selon l'opinion qu'ils se forment du sursalaire.

D'un côté, les socialistes, hostiles à l'institution surtout parce qu'elle tend à concilier le travail et le capital, de l'autre, les attributaires des allocations familiales et les employés catholiques qui y sont très favorables.

Tout d'abord, les socialistes adressent au sursalaire familial les critiques suivantes :

« 1° L'idée du juste salaire est venue des patrons ; son origine la rend suspecte *a priori*, car les patrons ne sauraient rien donner que dans une pensée égoïste. Quel est ici l'intérêt en jeu ? C'est de pousser à l'accroissement du nombre des enfants de la classe ouvrière, afin de s'assurer une main-d'œuvre abondante et par là même *moins exigeante*. Le sursalaire lutte avec quelque efficacité contre les théories malthusiennes et, pour certains, c'est une première raison pour le repousser ;

» 2° Tout ce qui s'écarte de la règle : « à travail égal, salaire égal », devient de la bienfaisance et, par suite, de la fantaisie et du privilège ;

» 3° Toute demande d'augmentation des salaires avec ou sans grève est fondée sur le coût de la vie. Or, si l'on établit une distinction entre les ouvriers ayant une famille légitime et ceux qui n'en ont point, ces derniers, qui sont nombreux, ne bénéficieront plus des augmentations dans la même proportion et ils se considéreront comme lésés. »

Cette hostilité dégue des meneurs révolutionnaires à l'égard du sursalaire familial qui tend à maintenir la paix sociale, nous en trouvons la curieuse expression dans une

déclaration formulée par le Comité de la Fédération des métaux de la C. G. T. En voici le passage essentiel :

« Le Comité fédéral national enregistre d'abord l'impuissance avouée du pouvoir politique concernant la solidarité sociale. Le patronat, toujours guidé par la même préoccupation, s'empare d'une fonction qui ne convient ni à son caractère, ni aux principes de l'exploitation de l'homme par l'homme.

» Le Comité fédéral déclare... que les travailleurs ne peuvent que s'élever contre tout ce qui tend à consolider le régime du salariat en permettant aux exploitants d'accaparer, au profit de leur propre domination, tous les rouages de la vie dont le fonctionnement et la responsabilité incombent à la société tout entière.

» Que le sursalaire aggrave encore l'humiliation de l'exploité par le fait qu'il détruit chez lui la pensée que son seul travail assure l'existence de son foyer sans le concours d'allocations laissées à l'appréciation de l'employeur.

» Le Comité fédéral déclare que le sursalaire est en opposition avec les principes essentiels du syndicalisme. »

« Il ne faudrait point croire que de telles déclarations restent toujours platoniques. Parfois, les meneurs essaient de décider les ouvriers à renoncer au sursalaire, et cela, prétendent-ils, au nom des principes syndicaux.

» Deux ou trois faits de ce genre, selon M. Romanet, se sont produits dans la région du Sud-Est. Ce ne sont certainement pas des cas exceptionnels, et c'est à leur occasion que les attributaires du sursalaire dévoilèrent leur point de vue diamétralement opposé à celui des meneurs révolutionnaires.

» Dans une commune de l'Isère, les fabricants de ciment avaient donné des allocations familiales. Des orateurs vinrent déclarer aux ouvriers qu'il fallait imposer la suppression de cette « faveur », comme contraire à l'égalité, et demander

une augmentation de salaire équivalente. Les pères de famille se groupèrent. Ils firent leur compte et constatèrent que cette suppression entraînerait pour eux une diminution de recettes, malgré l'augmentation de salaires réclamée. Ils prièrent donc les beaux parleurs d'aller porter leurs conseils ailleurs. Les allocations familiales furent maintenues et la grève empêchée.

» Dans une papeterie, près de Grenoble, une tentative analogue se produisit. Des célibataires reprochèrent aux ouvriers mariés d'accepter la charité patronale sous forme d'allocations familiales. Les travailleurs interpellés répondirent : « Si vous nous plaignez, vous perdez votre temps. Si vous nous enviez, c'est bien simple, faites comme nous et vous constaterez que c'est un bonheur d'avoir des enfants, et vous reconnaîtrez comme nous que les allocations familiales sont un appoint précieux. Vous parlez beaucoup de mutualité. Si les patrons nous aident dans les frais qui nous incombent de par nos charges familiales, dites donc que c'est de la mutualité et non de la charité. » (1).

En résumé, les agents de la révolution, malgré leurs attaques virulentes contre l'institution du sursalaire, n'ont pas réussi à se faire écouter des bénéficiaires de ce régime, et ils ont laissé, à tout le moins, dans l'indifférence, la généralité des travailleurs célibataires qui ont d'autres sujets de préoccupations que celui de s'insurger contre une gratification dont bénéficieront leurs collègues chargés de famille.

Bien plus, certains salariés, faisant fi des arguments développés par les chefs socialistes, approuvent ouvertement le sursalaire familial.

Voici en quels termes les membres de la Fédération des

(1) *Le Correspondant*, 10 avril 1921.

syndicats d'employés catholiques entendent préciser leur attitude à l'égard du sursalaire :

« C'est une œuvre patronale : on s'en effraie ailleurs, on la dédaigne en raison de son origine; *pas chez nous*. On nous objecte que les patrons ont fait des concessions sur ce point pour éviter d'accorder davantage sur le salaire fixe. Si ce calcul a été celui de quelques-uns, il a été un calcul faux; il sera plus facile de réduire le salaire que de toucher jamais à ces indemnités familiales qui sont en train de passer dans les mœurs. » (1).

Non contents de l'approuver, les employés catholiques désirent le développement rapide du sursalaire, et en ce sens leur dernier congrès a émis le vœu suivant :

« Que le sursalaire familial soit légalement obligatoire par le fonctionnement de caisses de compensation subventionnées par l'État. » (2).

Faisant allusion à ce vœu, un de leurs membres écrit :

« Notre devoir d'aujourd'hui est tout tracé : obtenir la réalisation rapide du vœu de notre dernier congrès, que nous avons tenu à mettre en tête de ce modeste article comme un drapeau. Suivons le, portons-le plus avant : *la paix est dans ses plis*. » (3).

(1) *L'Employé*, août 1921.

(2) *Fédération française des syndicats d'employés catholiques*, 12 mai 1920.

(3) *L'Employé*, août 1921, article d'Olivier Lebœuf.

DEUXIÈME PARTIE

Étude des problèmes suscités par le sursalaire familial.

Le sursalaire familial pour être nettement caractérisé doit être envisagé aux trois points de vue juridique, moral et légal. Cette institution nouvelle pose, en effet, trois problèmes : En premier lieu, un problème juridique qui consiste à savoir si le sursalaire familial doit être considéré comme un élément du salaire, chaque fois que la loi envisage ce dernier. C'est en second lieu un problème moral ainsi conçu : Y a-t-il obligation pour le patron de verser cette rémunération spéciale et à quel titre ? Est-ce parce que tout employeur est tenu à assurer un juste salaire ou parce qu'il a un devoir social de solidarité à accomplir ? Enfin le troisième problème soulève la question de l'intervention de l'État. Le sursalaire doit-il être réglementé et généralisé par voie législative ?

A vrai dire, aucun de ces trois problèmes n'a reçu de solutions définitives. On en est encore à la période de tâtonnement qui accompagnè la brusque apparition de toute institution sociale de grande importance. Cependant, en s'inspirant de la justice et de la volonté des industriels, il est déjà permis d'indiquer les directives qui, de préférence, doivent prédominer en cette matière afin que ne soit pas compromise l'institution remarquable que constitue le sursalaire familial.

CHAPITRE PREMIER

PROBLÈME JURIDIQUE

La détermination de la nature juridique du sursalaire familial est une question délicate et grosse de conséquences. Elle a surgi à l'occasion de l'interprétation de textes de lois ayant pour but la protection du travailleur ou motivées par le désir de lui faire un sort de faveur et qui pour cela prennent le salaire en considération.

La loi a bien essayé de donner une définition du salaire, mais ce dernier étant d'une nature complexe et comprenant des éléments très variés, le législateur a, pour une large part, laissé tacitement aux tribunaux et à la doctrine le soin d'en fixer les limites. Avec le sursalaire familial, le problème s'est compliqué davantage, et comme il s'agit là d'une gratification appréciable, il est manifeste qu'un intérêt primordial se trouve attaché au fait de son incorporation ou de sa non-incorporation au salaire. L'adoption de l'une ou de l'autre de ces deux solutions aura de sérieuses répercussions sur de nombreux individus dont la situation pourra être améliorée ou maintenue au *statu quo*.

Par exemple, si on incorpore le sursalaire au salaire de base devant déterminer l'étendue du droit de saisie d'un créancier, on le favorisera en lui permettant de toucher une portion plus forte de sa créance; si au contraire on repousse

cette incorporation, sa situation demeurera inchangée et l'innovation du sursalaire familial ne lui offrira aucun intérêt.

Ainsi donc la détermination de la nature juridique du sursalaire dépasse le cercle des discussions de pure théorie et rentre nettement dans le domaine des faits. Elle relève du droit positif.

Jusqu'à présent, c'est dans trois cas précis que s'est manifestée la nécessité de se prononcer sur la nature juridique du sursalaire familial : à propos des accidents du travail, de l'impôt sur les traitements et de la saisissabilité des salaires.

a) **Le sursalaire familial et la loi de 1898.**

L'article 10 de la loi du 9 avril 1898 stipule que le salaire servant de base à la fixation des indemnités allouées à l'ouvrier victime de l'accident du travail « s'entend de la rémunération effective qui lui a été allouée, soit en argent, soit en nature. »

Le problème réside essentiellement dans cet article. Doit-on comprendre les allocations familiales ou sursalaire dans cette « rémunération effective » allouée à l'ouvrier et qui constitue le salaire de base ou, au contraire, faut-il les en séparer ? On est loin de constater une opinion unanime à ce sujet. Que l'on s'en réfère à l'avis des auteurs ou que l'on examine les décisions des tribunaux, on aperçoit deux conceptions inconciliables sur les rapports du sursalaire et du salaire, c'est-à-dire sur la nature juridique du sursalaire. Malgré cette indécision, il n'est pas interdit d'exprimer la solution qui semble la plus conforme à l'équité, et de soutenir qu'à cause de leur but tout à fait spécial, les allocations familiales doivent être écartées du salaire de base et régies par d'autres dispositions que celles comprises dans la loi de 1898.

Avis des auteurs sur la nature juridique du sursalaire. — Rares sont les auteurs qui ont envisagé la question, et encore leurs

appréciations ont été formulées relativement aux allocations versées bien avant l'apparition du sursalaire familial dans l'industrie privée. Cette remarque permet de supposer que s'ils avaient à se prononcer aujourd'hui sur le même sujet, ils modifieraient sensiblement leur jugement primitif, devant l'événement tout à fait nouveau du versement des indemnités familiales par les patrons modernes.

A part M. Cabouat (1), qui, invoquant la destination spéciale des allocations familiales, leur réserve une place à part du salaire, les autres auteurs ont admis leur incorporation dans le salaire de base. Ce sont MM. Baudry-Lacantinerie et Wahl (2), MM. Aubry et Rau (3) et M. Sachet (4).

MM. Aubry et Rau, comme du reste MM. Baudry-Lacantinerie et Wahl, en parlent incidemment sans avoir l'air d'y attacher d'importance. Au cours d'une énumération des éléments devant, selon eux, figurer dans le salaire de base, ils mentionnent « qu'on pourra faire état des secours de famille accordés suivant des règles générales et fixes. »

M. Sachet se prononce d'une façon plus catégorique et donne des raisons, tout au moins plausibles, sur sa détermination : « Quand une compagnie de chemin de fer, dit-il, accorde à ses employés chargés de famille une allocation spéciale déterminée par un ordre général de service, certaines décisions estiment qu'une telle allocation, donnée, non à raison d'une somme plus considérable de travail, mais en considération uniquement des charges de famille du bénéficiaire, constitue de la part du chef d'entreprise une libéralité qui ne doit pas entrer en ligne de compte dans le calcul du salaire

(1) Cabouat, *Traité des accidents du travail*, t. II, n° 522.

(2) Baudry-Lacantinerie et Wahl, t. II, n° 1863.

(3) Aubry et Rau, t. V, § 372 bis, p. 545.

(4) Sachet, t. I, n° 833.

annuel. Ce motif repose, nous semble-t-il, sur une conception inexacte de ce qu'on doit entendre par libéralité dans les rapports du patron et de l'ouvrier. Il n'y a de libéralité que lorsqu'un patron donne spontanément à un ouvrier ce dont il n'était pas tenu envers lui. En est-il ainsi lorsqu'un ordre général porte à la connaissance de tout le personnel d'une industrie que les employés remplissant telle ou telle condition recevront tels ou tels secours ? Est-ce que ces avantages, expressément promis par les patrons, ne sont pas de nature à attirer dans leur entreprise certains ouvriers qui seraient peut-être, sans cela, allés s'embaucher ailleurs ? Est-il bien sûr d'ailleurs qu'un patron n'ait pas intérêt à avoir des ouvriers mariés et pères de famille, c'est-à-dire des hommes plus mûrs et moins accessibles aux entraînements que les célibataires ? Ce n'est donc pas par pur esprit de clariété que des faveurs sont faites à cette catégorie de salariés. »

b) Le sursalaire familial et la jurisprudence.

Décisions de tribunaux contre l'incorporation du sursalaire au salaire. — Nous en connaissons cinq importantes sur cette matière :

- 1° Un jugement du Tribunal de Bayeux du 12 juillet 1900;
 - 2° Un arrêt de la Cour de Caen du 19 novembre 1900 (1);
 - 3° Un arrêt de la Cour d'Angers du 19 mai 1900 (2);
 - 4° Un jugement du Tribunal civil de Boulogne-sur-Mer du 22 février 1917 (3);
 - 5° Un jugement du Tribunal de Vassy du 11 mai 1921.
- Ces diverses décisions, se basant sur le caractère variable

(1) D., 1902. 2. 365.

(2) D., 1900. 2. 256.

(3) *Gaz. Trib.*, 1918. 2. 161.

et temporaire des allocations, qui dépendent du nombre et de l'âge des enfants, les considèrent comme des libéralités et des secours et, en conséquence, les écartent du calcul du salaire de base.

Voici, à titre d'exemple, les dispositifs de deux des décisions précitées; l'arrêt de la Cour d'Angers et le jugement de Boulogne.

L'arrêt de la Cour d'Angers tout d'abord, réformant un jugement rendu par le Tribunal de Laval le 2 février 1900 (1) et qui comprenait dans le traitement de base une allocation de 84 francs pour charges de famille accordée à l'accidenté, un nommé Villeneuve : « ... Sur la somme de 84 francs accordée comme charge de famille : Attendu que si la Compagnie des chemins de fer de l'Ouest accorde à ses employés chargés de famille une allocation spéciale déterminée par l'ordre général de service en date du 27 décembre 1897, cette allocation, essentiellement variable et temporaire, suivant le nombre et l'âge des enfants, n'a pas d'autres caractères que celui d'un secours de famille et *tout à fait distinct du salaire de l'agent*.

» Attendu, par suite, que cette indemnité ne peut entrer en ligne de compte pour fixer le salaire de Villeneuve; que le jugement attaqué doit être réformé sur ce point. »

C'est en des termes analogues qu'a été formulé le jugement rendu par le Tribunal civil de Boulogne-sur-Mer : « Attendu que les gratifications accordées bienveillamment par la Compagnie du Nord n'ont aucun caractère de fixité; qu'elles ne sont pas annuelles et n'ont de relation avec le travail que d'être nées à son occasion, mais sans précédent pour la personne gratifiée, comme sans lendemain assuré ou

(1) D., 1900. 2. 256.

retour régulier pour elle ; que c'est une *pure libéralité* qui ne doit pas entrer en ligne de compte dans la détermination du salaire de base servant au calcul de l'indemnité de la loi du 9 avril 1898.

» Attendu que les secours de famille, alloués par la Compagnie exclusivement à ses employés pères de famille et suivant le nombre de leurs enfants, constituent des allocations de pure bienfaisance ; qu'elles sont étrangères, en effet, au travail effectué par eux pour le compte de la Compagnie et à la rémunération de leurs services ; qu'elles ne peuvent non plus être prises en considération pour la pension. »

Enfin le dernier et récent jugement rendu en cette matière par le Tribunal de Vassy, le 13 juin 1921, mérite d'être noté tout particulièrement, car certainement il est appelé à un grand retentissement. Outre les raisons invoquées par les précédentes juridictions, il en allègue de nouvelles et d'originales, car elles visent spécialement les allocations familiales en tant qu'elles sont appliquées dans le monde industriel et non plus comme les précédentes dans les compagnies de chemins de fer.

Il soutient très fermement que l'insertion des allocations familiales dans le contrat de travail ne saurait leur faire perdre leur caractère de libéralité et les soumettre à la loi de 1898.

Le Tribunal de Vassy, s'appuyant sur de nombreuses dispositions de caisses de compensation — celle de Nantes entre autres — et qui prévoient le versement *intégral* de l'allocation en cas d'accident ou de maladie, en tire un argument décisif en faveur de la distinction du sursalaire familial et du salaire de base (1).

(1) Nous examinerons un peu plus loin la grande valeur de cet argument.

Décisions en faveur de l'incorporation du sursalaire au salaire de base. — Toujours au nom de l'article 10 de la loi de 1898, certains tribunaux ont englobé les allocations familiales dans les indemnités de toute sorte constituant la « rémunération effective du travailleur ».

Nous connaissons quatre décisions en ce sens :

1° Un jugement rendu par le Tribunal de Laval le 2 juin 1900 (1) dont nous avons eu l'occasion de parler (V. p. 42);

2° Un arrêt de la Cour de cassation du 24 juillet 1918 (2) sous certaines réserves que nous allons mentionner;

3° Un arrêt de la Cour de Chambéry du 15 juin 1920 (3);

4° Un arrêt de la Cour de Limoges du 17 janvier 1921 (4);

Le jugement du Tribunal de Laval a rejeté un refus de la Compagnie des chemins de fer de l'Ouest d'admettre les allocations familiales dans le traitement de base servant au calcul de l'indemnité due à l'accidenté (un nommé Villeneuve).

En voici les dispositions principales : « ... Attendu, en ce qui concerne l'indemnité de 84 francs touchée par Villeneuve pour charges de famille, qu'il est inexact, ainsi que le prétend la Compagnie, que cette indemnité ne constitue qu'un don ou un secours qu'elle était libre de donner ou de refuser; que des documents produits par elle, il résulte que cette indemnité a été fixée par un ordre général en date du 27 décembre 1897; qu'elle est allouée spécialement à tous les employés remplissant les conditions spécifiées à cet ordre et constitue pour eux *un véritable droit*; que, sans doute, la Compagnie peut, par une nouvelle décision, la diminuer ou l'augmenter, la supprimer même, comme elle peut égale-

(1) D., 1900. 2. 256.

(2) D., 1918. 154.

(3) *Le Droit ouvrier*, janvier 1921, p. 12.

(4) *Le Droit ouvrier*, avril 1921, p. 108.

ment modifier le traitement qu'elle alloue à ses employés, mais que tant que cette décision n'est pas intervenue, l'ordre général du 27 décembre 1897 fait la loi des parties; qu'elle constitue donc bien un véritable supplément de traitement, une amélioration, comme le dit la Compagnie elle-même, dans son ordre général, qu'elle a entendu apporter à la situation de ses agents et que, par suite, elle doit être ajoutée au traitement fixe de Jean Villeneuve pour servir *au calcul des rentes dues aux ayants droit*.

Pour formuler ce jugement, le Tribunal de Laval ne s'est pas préoccupé de rechercher le caractère intrinsèque des allocations familiales, mais il s'est basé sur la seule particularité qu'elles sont comprises dans un « ordre général » de la Compagnie. Cette dernière s'étant par là engagée à les verser au même titre que le salaire, il n'est pas possible, d'après ce tribunal, de les en séparer.

C'est la même préoccupation d'assimiler les allocations familiales au salaire, lorsqu'elles sont prévues dans un contrat de travail, qui a inspiré la Cour de cassation dans son arrêt du 24 juillet 1918.

Toutefois, il faut remarquer qu'il n'a pas été rendu à l'occasion d'accidents du travail, mais sur une question de paiement soulevée devant un conseil de prud'hommes et qui nécessitait l'appréciation d'un règlement d'atelier, comportant l'allocation de sommes payées, à titre de bonification, pour charges de famille. La Cour suprême leur dénie le caractère de secours ou de dons qui leur avait été attribué dans le jugement attaqué; le motif principal de son arrêt est que ces bonifications ont été payées en vertu d'une stipulation du contrat de travail et qu'elles ne sont dues que pour les journées de présence à l'atelier, dès lors comme conséquence du travail effectué, bien qu'elles ne soient pas propor-

tionnelles à ce travail. Cette appréciation de la Cour de cassation est à retenir, mais la portée en est diminuée du fait qu'elle a été émise dans une affaire étrangère à la matière des accidents du travail.

Les motifs retenus par la Cour de Chambéry et celle de Limoges sont trop voisins des derniers que nous venons de développer pour qu'il ne nous soit pas nécessaire d'insister.

La Cour de Chambéry, en effet, « s'appuie sur le caractère obligatoire, pour la Compagnie P.-L.-M., de l'indemnité de charges de famille, pour déclarer « qu'elle constitue véritablement une partie supplémentaire du salaire, dont il y a lieu de faire état pour déterminer le salaire de base ». L'arrêt de la Cour de Limoges juge que, comme elle ne saurait « avoir une existence indépendante du travail », elle doit être réputée faire partie intégrante du salaire de l'ouvrier ».

En présence de ces décisions de jurisprudence, décisions incertaines et contradictoires, la doctrine doit s'efforcer de montrer la bonne voie, et cette voie est, selon nous, dans la différenciation très nette que l'on doit établir entre le sursalaire familial et le salaire, pour trois raisons principales : la première, parce qu'ils constituent l'un et l'autre deux notions essentiellement distinctes et inconciliables ; la deuxième motivée par les dispositions générales des caisses de compensation, et la troisième enfin, parce qu'en assimilant le sursalaire au salaire, on aboutirait à des résultats anormaux et iniques, au cas d'accidents du travail.

Il importe tout d'abord d'écarter une opinion émanant du comité consultatif des assurances contre les accidents du travail, et qui verrait le critérium de la distinction entre le salaire et les allocations familiales dans le fait que celles-ci sont servies par une caisse commune.

En effet, ce comité, saisi par M. le Ministre de l'Hygiène

d'une demande émanant de la Caisse de Lyon, « tendant à l'interprétation de l'article 10 de la loi du 9 avril 1898, en ce qui concerne l'incorporation dans le salaire de base des allocations familiales versées à l'ouvrier par une caisse d'allocations à laquelle il a été affilié par les soins et les deniers du chef d'entreprise », a émis l'avis « que, dans ce cas particulier, et allouées sous cette forme, ces allocations ne font pas partie intégrante du salaire et qu'elles ne doivent pas être prises en considération, tant pour le calcul de l'indemnité journalière et la fixation des rentes que pour les déclarations à faire à l'assureur ».

Cet avis, dépourvu de toute force légale obligatoire, ne saurait, tel qu'il est formulé, donner une sécurité absolue. Si le rôle principal des caisses d'allocations familiales est d'assurer la péréquation des charges de famille — et on ne peut nier que ce soit tout au moins l'une de leurs principales fonctions, puisque plusieurs prennent la dénomination de « caisses de compensation » — on n'aperçoit pas avec évidence comment la seule particularité retenue par le comité consultatif — à savoir la distribution par une caisse — serait exclusive de la notion de salaire. Le paiement des allocations par l'intermédiaire de la caisse n'est-il pas plutôt en lui-même une simple modalité administrative, d'ordre intérieur pour le chef d'entreprise, qui ne devrait en aucune manière porter atteinte aux avantages que l'ouvrier peut retirer de la loi du 9 avril 1898?

La situation de celui-ci ne saurait, à notre avis, être modifiée du fait que les allocations sont distribuées par une personne juridique qui n'est pas l'employeur. La personnalité civile que la caisse possède, si elle est régulièrement constituée, est formée par une collection d'employeurs, ce sont eux qui l'alimentent, elle est pour chacun d'eux, en même temps

qu'un organe de péréquation, un agent de distribution des allocations destinées à son personnel. Ce serait abuser de la fiction juridique que de considérer les allocations familiales comme ne faisant pas partie intégrante du salaire, pour le seul motif qu'elles sont payées, dans de telles conditions, par la caisse et non par le patron lui-même. Nous n'admettrions une opinion contraire que si la caisse n'était pas exclusivement constituée et alimentée par les employeurs des attributaires d'allocations, car alors sa personnalité serait réellement distincte.

Le sursalaire familial et le salaire sont deux notions essentiellement distinctes et inconciliables. — Certains industriels ayant inséré les allocations familiales dans le contrat de travail, l'ouvrier étant fondé à les réclamer au même titre que tous les autres avantages compris dans ce contrat, on peut se demander si un lien n'a pas été établi de cette façon entre elles et le salaire. D'autant que nous avons vu certaines décisions de jurisprudence (1) s'inspirer de cette coïncidence pour soutenir que l'ouvrier a droit à ces allocations avec la même évidence qu'à son salaire.

A cette interrogation nous répondons que le fait de l'incorporation dans le contrat de travail du sursalaire familial ne change en rien sa nature juridique qui est essentiellement distincte du salaire. C'est là, notamment, l'opinion de M. Hubert à laquelle nous souscrivons sans réserve.

Avec lui nous ne voulons voir dans cette particularité qu'une forme occasionnelle de la réalisation de l'institution des indemnités familiales dans l'industrie privée :

« Si l'allocation familiale, nous dit-il, est apparue tout d'abord comme une simple modalité du salaire, c'est là

(1) V. *supra*, p. 45.

simple contingence historique. Que certaines caisses de compensation (1) se trouvent encore liées par ces précédents, la chose peut se concevoir. Mais ces particularités, qui tiennent à la variété des modes de réalisation de l'indemnité familiale, n'influent pas sur sa nature profonde et sa vraie destination. »

S'il importe peu sur la nature juridique du sursalaire qu'il soit mentionné ou non dans une convention réglant les relations d'employeurs à employés, il serait néanmoins inexact de dire que les allocations sont sans aucun rapport avec le contrat de travail, mais il s'agit là de rapports tout particuliers.

Le droit à l'allocation est reconnu, en effet, aux familles dont le chef est employé dans un établissement adhérent à la caisse et n'est reconnu qu'à celles-là. Il est donc la conséquence du lien même qui rattache l'établissement au chef de famille et non du travail effectué par celui-ci. Le salaire, au contraire, puise toute sa raison d'être dans le travail. Sa relation étroite de dépendance à l'égard du travail a été excellemment définie par M. Sarrut, en disant que « le travail et le salaire sont réciproquement la cause juridique l'un de l'autre » (2).

C'est pourquoi le salaire est dû au travailleur lui-même, et s'il n'est pas toujours proportionné à la valeur économique du travail, le travailleur n'y a droit que proportionnellement à la durée de son travail.

Il en est différemment des allocations familiales. Il n'existe aucune corrélation entre la quotité des allocations et la valeur économique du travail de l'ouvrier. Ce qui donne droit à l'allocation et qui en détermine la quotité, ce qui en est la

(1) Exemple : Caisses de Grenoble, de Roubaix et de la région parisienne.

(2) Note sous Cass. civ., 8 décembre 1913, D., 17. 1. 5.

cause juridique, ce sont les charges de famille; un ouvrier célibataire, en pleine maîtrise de son métier et de sa vigueur physique, n'en recevra pas, une veuve effectuant un travail de la dernière catégorie, mais chargée d'enfants, en bénéficiera largement.

La destination toute spéciale des allocations familiales est mise en lumière par un certain nombre de dispositions que les industriels ont, en général, tenu à insérer dans les statuts des caisses de compensation.

Quelques dispositions importantes communes à de nombreuses caisses de compensation et montrant que les allocations familiales ne participent pas à la rémunération du travail. —

1° Le bénéficiaire de l'allocation est l'enfant et non la personne qui travaille et qui en est seulement l'attributaire;

2° Le montant de l'allocation est souvent versé à la mère ou à toute autre personne qui, ne travaillant pas, a effectivement la charge des enfants. Ce système est pratiqué entre autres par la Caisse de la région parisienne;

3° Les allocations sont versées indistinctement à toutes les catégories d'ouvriers et d'employés sans distinction, suivant la durée, la nature et la rétribution du travail effectué;

4° Mieux encore, lorsque les allocations, et c'est le cas le plus général, sont versées par l'entremise ou sous le contrôle d'une caisse de compensation *régionale*, leur taux et leur régime s'appliquent uniformément à toutes les entreprises industrielles ou commerciales de la région intéressée, malgré les différences considérables qui existent entre les conditions de rémunération du personnel appartenant à ces diverses entreprises;

5° S'il est vrai que la plupart des caisses en subordonnent l'octroi à une certaine assiduité des ouvriers, les allocations sont cependant maintenues dans la majorité des cas aux

ouvriers soumis à un chômage involontaire ou en position d'absence motivée : « Ainsi, à Nantes, la jurisprudence du conseil d'administration de la caisse assimile à une période de travail effectif la période d'incapacité temporaire qui suit l'accident du travail. Cette prolongation du service intégral des allocations pendant le temps de l'incapacité temporaire ou de maladie est pleinement dans l'esprit de l'institution ; c'est parce qu'il l'avait bien compris que M. le Ministre du Travail a adressé aux caisses d'allocations familiales une circulaire, en date du 19 février 1921, les invitant à continuer le service des allocations aux familles des ouvriers frappés de chômage par la crise industrielle ; il citait le très bel exemple donné par la Caisse de Vienne. Son appel a été largement entendu. » (1) ;

6° En cas de décès des attributaires, certaines caisses prévoient que l'allocation continue à bénéficier aux orphelins.

Ces diverses dispositions sont conformes à la nature juridique du sursalaire. D'un caractère essentiellement différent du salaire, il était logique qu'on lui réservât un sort spécial et qu'on lui donnât une existence indépendante. A cela l'intérêt de la famille et des industriels est aussi fortement engagé.

« En incorporant directement les indemnités familiales au contrat de travail, il est impossible de rendre la famille attributaire des sommes versées ; il faut en reconnaître la pleine et entière propriété au salarié, ce qui, en l'état actuel d'éducation morale de l'ouvrier, aboutirait, il ne faut pas hésiter à le dire, à diminuer considérablement la portée sociale de l'innovation et les résultats bienfaisants qu'on peut en attendre.

(1) *Compte rendu du Congrès des caisses de compensation*, p. 63.

A côté de l'intérêt de la famille qui pourrait être lésé parce que l'ouvrier dilapiderait l'allocation s'il en était bénéficiaire, les avantages escomptés par le patron seraient aussi en danger.

Suivant, en effet, le sort du salaire, l'allocation familiale deviendrait un nouvel élément de revendication de la part des ouvriers, alimenterait la surenchère et les conflits. Tout le bénéfice du geste patronal serait perdu comme seraient ruinés les effets d'apaisement obtenus, en maintes circonstances, par l'application opportune de cette mesure sociale.

L'incorporation du sursalaire dans le salaire de base choquerait la logique et serait contraire à la justice. — Nous avons vu (1) que certaines décisions de jurisprudence différencient franchement le salaire du sursalaire, lorsqu'il s'agissait de déterminer le traitement de base servant au calcul de l'indemnité due au cas d'accident du travail.

Nous approuvons de telles solutions, car il est matériellement impossible de faire cadrer l'application de la loi de 1898 avec l'affectation spéciale et le caractère temporaire des allocations familiales.

Celles-ci ont, en effet, par définition, une durée limitée par l'âge des enfants au profit desquels elles sont consenties; or, il est évident que cette durée ne coïncidera que très exceptionnellement avec celle des indemnités prévues par la loi sur les accidents. C'est vrai dans le cas d'*incapacité temporaire*, celle-ci pouvant se prolonger pendant une période assez longue, au cours de laquelle il ne sera pas rare que les charges de famille se réduisent ou disparaissent, soit par le décès, soit parce que les enfants auront dépassé la limite d'âge prévue pour le droit à l'allocation.

(1) V. *supra*, p. 42.

L'anomalie est plus frappante encore dans le cas d'*incapacité permanente*, puisque celle-ci donne lieu à une rente viagère et que l'accidenté toucherait, sa vie durant, une pension dont une part plus ou moins importante serait la représentation d'une allocation qu'il aurait cessé de recevoir, s'il était resté valide, lorsque les enfants auraient atteint l'âge limite. Il n'est pas absurde d'imaginer à ce propos le cas d'un ouvrier invalide, n'ayant plus aucun enfant à sa charge et continuant à toucher jusqu'à son décès, à titre d'allocation familiale, une somme égale ou supérieure à celle dont bénéficierait un ouvrier valide assurant, par son travail, la subsistance d'une famille nombreuse.

Une autre conséquence non moins admissible apparaîtrait lorsqu'un accidenté frappé d'une incapacité permanente *partielle* reprendrait du travail dans un établissement versant des allocations familiales; celles-ci n'étant pas fonction du travail et ne subissant aucune réduction du fait de la diminution de capacité professionnelle, l'accidenté recevrait pour une même charge, à la fois la fraction consolidée dans la rente viagère et la pleine allocation résultant de sa présence actuelle dans l'établissement.

En cas d'accident ayant entraîné la mort, la loi prévoyant elle-même l'attribution d'une pension aux enfants, on s'expliquerait moins encore, si possible, que la rente servie au conjoint survivant fût majorée d'une manière permanente, du fait qu'au moment de l'accident la victime aurait eu des charges de famille lui procurant certaines allocations, temporaires comme ces charges elles-mêmes.

En prenant en considération les conséquences injustes et anormales qu'il y aurait d'englober le sursalaire familial dans le salaire de base, M. Abel Durand a déposé au Congrès

national des caisses de compensation les conclusions suivantes (1), que nous approuvons sans réserve.

A. « Les caisses d'allocations familiales doivent inviter leurs adhérents à s'opposer devant les tribunaux à l'incorporation des allocations familiales dans le décompte des indemnités d'accident du travail.

B. » L'opposition faite à l'incorporation des allocations familiales dans le calcul des indemnités d'accident du travail n'a pas pour but de soustraire les adhérents des caisses au surcroît de charges, relativement modique, qui résulterait pour eux de cette incorporation, mais de permettre une meilleure utilisation des sommes qui devraient y être affectées. »

Aussi proposons-nous les suggestions suivantes, dont la mise en pratique favoriserait d'ailleurs la consécration par la jurisprudence de notre thèse sur la non-incorporation.

a) « Pendant la durée de l'incapacité temporaire, continuer le versement intégral de l'allocation, comme en période de travail effectif, alors que l'application de la loi sur les accidents du travail conduirait à les réduire de moitié. »

Cette suggestion correspond à l'idée que, juridiquement, l'accident du travail suspend l'exécution du contrat de louage de service, mais ne le rompt pas pendant le temps de l'incapacité temporaire; l'accidenté ne cesse pas de faire partie du personnel de l'établissement, sa famille jouit donc toujours d'un titre aux allocations.

b) « Si l'on veut supprimer toute éventualité de préjudice résultant, pour la famille ouvrière, dans le service des allocations de l'accident survenu à son chef, continuer ce service après la consolidation de la blessure, pendant toute la durée normale des charges de famille donnant droit à l'allocation. »

(1) *Compte rendu du Congrès des caisses de compensation*, p. 66.

Pratiquement, cette mesure ne jouerait que dans le cas où l'accidenté ne reprendrait pas le travail dans un établissement distribuant l'allocation familiale, puisque c'est alors seulement que le préjudice existerait pour la famille. Nous serions même d'avis de la réserver au seul cas où cette reprise du travail serait impossible, c'est-à-dire au cas d'incapacité absolue ou de mort. En cas de mort, le service de l'allocation viendrait compléter la rente temporaire que la loi de 1898 accorde de plein droit aux enfants mineurs de 16 ans.

Ces avantages attribués à la famille ouvrière lui seraient particulièrement utiles, puisqu'elle en bénéficierait dans le temps où les ressources du chef de famille sont plus réduites, si elles ne font totalement défaut, et où il convient d'autant plus qu'on lui vienne en aide.

c) Le sursalaire familial et l'impôt sur les salaires.

La loi du 25 juin 1920 établissant dans son article 3 un impôt sur les traitements et salaires prévoit qu'on doit écarter le sursalaire familial de la rémunération touchée par le travailleur et qui sert d'assiette à l'impôt.

Voici en quels termes est rédigée cette disposition :

« Les allocations aux familles nombreuses (sursalaire ou allocations familiales) versées exclusivement par des employeurs ou des groupements d'employeurs à leur personnel ne rentrent pas pour le calcul de l'impôt dans les ressources visées par le présent article. »

Les motifs de cette disposition n'ont point été dictés par une étude approfondie de la nature juridique des allocations familiales par rapport au salaire, mais ils ont leur origine dans le désir qu'a eu la Chambre d'exonérer toute somme considérée comme un minimum d'existence. Ce souci est de même nature que celui au nom duquel le législateur a con-

senti, en tenant compte de l'importance de la famille, divers abattements sur les ressources des contribuables. Il s'explique encore parce qu'il est conforme à sa tendance constante de protéger la famille.

Ainsi donc, la question de l'incorporation de l'indemnité familiale au salaire, en ce qui concerne l'impôt sur les traitements et salaires, est résolue par la négative. Quelles que soient les raisons qui, dans le fond, aient fait agir le législateur, les résultats sont les mêmes, c'est-à-dire excellents pour les intéressés. Il convient de s'en montrer satisfait.

d) **Le sursalaire familial et la saisissabilité des salaires.**

Il peut être question, une fois encore, de l'incorporation du sursalaire au salaire, au cas de saisie opérée sur les salaires. Ici, le législateur s'est prononcé d'une façon formelle et il a exonéré totalement de la saisie les allocations, lorsque le traitement ne dépasse pas un certain chiffre.

Cette disposition, votée récemment, quoique louable, n'est pas encore suffisante, et avec M. Saint-Maur nous sommes d'avis qu'il faut mettre, *quelle que soit l'importance du salaire*, les allocations familiales à l'abri de la saisie arrêt.

Disposition du Code du travail relative à l'exonération du sursalaire de la saisie-arrêt. — L'article 61 de la section I du titre III du Code du travail s'exprime ainsi : « Les salaires... ne sont saisissables que jusqu'à concurrence du dixième, si leur montant ne dépasse pas 6.000 francs par an, allocations et indemnités pour charges de famille non comprises.

» La disposition du précédent paragraphe ne s'applique pas aux salaires, appointements ou traitements supérieurs à 6.000 francs. »

Il en résulte qu'au delà de 6.000 francs, les allocations familiales rentrent dans le traitement saisissable.

M. le sénateur Saint-Maur s'élève vigoureusement contre cette disposition et il propose de la remplacer par son amendement.

Amendement Saint-Maur (1) et ses raisons. — Cet amendement est ainsi conçu :

« Les salaires des ouvriers et gens de service, les appointements ou traitements des employés ou commis et des fonctionnaires ne sont saisissables que jusqu'à concurrence du dixième si leur montant ne dépasse pas 6.000 francs par an.

» Les allocations et indemnités pour charges de famille sont insaisissables, quel que soit leur montant. »

Pour motiver son amendement, M. Saint-Maur développe un grand nombre d'excellentes raisons.

Tout d'abord, dit-il, il faut séparer l'allocation familiale du salaire, parce qu'ils diffèrent l'un et l'autre dans leur « point de départ » et dans leur « point d'arrivée ». En d'autres termes, il s'étend sur la différence de leur nature juridique, dont nous avons déjà assez parlé pour qu'il ne nous soit pas besoin d'insister.

En second lieu, M. Saint-Maur met en avant la nécessité de respecter le minimum d'existence :

« Ces allocations sont tout simplement des allocations d'ordre alimentaire... C'est pourquoi je vous demande de les traiter comme la législation française traite ces dispositions d'ordre alimentaire en déclarant leur insaisissabilité. »

M. Saint-Maur, à l'appui de sa suggestion, fait allusion au projet de M. le Ministre du Travail, tendant à instituer des allocations nationales aux familles nombreuses (2), en discussion devant la Chambre, et qui prévoit que ces allocations

(1) *J. off., Déb. parl.*, S., p. 1343, 1921.

(2) *J. off., Déb. parl.*, D., p. 1350, 1921.

sont incessibles et insaisissables. Il demande l'assimilation des allocations familiales aux allocations nationales, puisqu'elles ont un caractère alimentaire.

Enfin, en dernier lieu, l'honorable sénateur montre les inconvénients tout particuliers qu'il y aurait à rejeter sa thèse et qui dérivent de la nature intime de la saisie.

« J'ajoute également, dit-il, que la saisie ne peut s'exercer en cette matière que par voie de saisie-opposition, signifiée soit au patron lui-même, soit plus particulièrement, puisque c'est la forme sous laquelle sont distribuées aujourd'hui les allocations familiales aux caisses de compensation. Vous allez donc, dans une certaine mesure, compliquer singulièrement la tâche des caisses de compensation, si vous les encombrez de ces saisies et de ces oppositions dont elles seront obligées de tenir compte lorsqu'elles leur seront signifiées.

» Je vous signale encore en passant cette autre difficulté : c'est qu'en réalité, le bénéficiaire de l'allocation peut ne pas être, comme je vous l'ai indiqué tout à l'heure, celui qui la justifie, de telle sorte que lorsque l'ouvrier aura une saisie-opposition, celle-ci ne pourra pas s'appliquer dans le cas assez fréquent où c'est la femme qui est titulaire de l'allocation familiale, car la saisie-opposition est personnelle à celui qui a contracté la dette. Celui qui représente la famille en ce qui concerne les dettes alimentaires mêmes, c'est le chef de famille, c'est le mari qui administre pour toute la communauté. Vous allez alors signifier peut-être une opposition portant sur Pierre, alors que l'allocation familiale ne lui appartient pas et est attribuée à sa femme, en vertu des statuts mêmes de la caisse de compensation. Il peut y avoir là une difficulté juridique qui me paraît, au premier moment, assez difficile à élucider. »

L'amendement Saint-Maur a été adopté par la commission

et certainement, dans un avenir prochain, il recevra un accueil favorable auprès des Chambres.

Les raisons très sérieuses que l'on a développées et qu'on répète tous les jours en faveur de la distinction qui s'impose entre les allocations familiales et le salaire — que ce soit au cas de saisissabilité des salaires ou d'accidents du travail — feront leur chemin sans aucun doute. Elles arriveront à dessiller les yeux des aveugles et à convaincre ceux qui sont encore réfractaires à une idée aussi forte et aussi juste.

CHAPITRE II

PROBLÈME MORAL

Après avoir montré l'intérêt qu'il y avait à distinguer le sursalaire et le salaire au point de vue des faits, en tant que joue le droit positif, on peut se demander si, au point de vue moral, il ne vaudrait pas mieux abolir cette distinction, et s'il ne serait pas préférable de confondre dans la même expression le salaire et le sursalaire familial. En d'autres termes, le salaire proprement dit ne doit-il pas être suffisant pour subvenir aux besoins de l'ouvrier et n'y a-t-il pas une obligation morale pour le patron de donner à son employé une rémunération qui le fasse vivre aisément ainsi que les membres de sa famille ?

A cette question, les chrétiens sociaux ont depuis longtemps et énergiquement répondu par l'affirmative. Leurs théories sur le juste salaire ont fait grand bruit à leur époque, puis l'oubli est venu sur elles, et on aurait pu les croire totalement abandonnées, du moins par la grosse majorité des auteurs, après les critiques véhémentes dont elles furent l'objet, lorsque l'apparition du sursalaire familial vient de nouveau les mettre à l'ordre du jour. Cette institution ne serait-elle pas une preuve qu'elles étaient fondées et qu'après les avoir combattues on en reconnaîtrait l'utilité, en les appliquant dans le sursalaire familial ?

Certains catholiques sociaux modernes se sont hâtés de soutenir cette version. Pour eux, on aurait fait un grand pas dans la voie du juste salaire et ils adressent de vives félicitations aux industriels qui, enfin, auraient compris leur devoir de verser une juste rémunération.

Nous pensons que ces auteurs, emportés par l'enthousiasme que leur a fait éprouver le fonctionnement de cette institution récente, ont pris trop facilement leur idéal pour une réalité et qu'ils ont conclu trop vite à l'assimilation du sursalaire à un juste salaire établi sur un fondement moral : Les besoins de l'ouvrier et de sa famille.

Nous nous rangeons à l'avis des économistes qui ont admis que le salaire évolue sur un terrain tout à fait étranger aux allocations familiales et qu'il est régi par des lois spéciales, sur lesquelles la morale et la plupart du temps la volonté du patron n'ont aucune prise ; et nous pensons, par suite, qu'il ne peut être soutenu logiquement que le salaire s'est perfectionné au point de vue moral. Il n'y a pas, et il ne peut y avoir d'obligation pour le patron de verser un salaire conforme à la justice, la fixation du salaire n'étant pas de son ressort, mais dépendant d'une foule de circonstances économiques qui dominent sa volonté.

Il faut, toutefois, se hâter d'ajouter què s'il est impossible et illogique de soutenir que l'industriel doit tenir compte des besoins de la famille à l'occasion de la rémunération qu'il verse au travailleur en paiement de son travail, il y est obligé à d'autres titres. Ce n'est pas au nom de l'idée du juste salaire, en un mot, que le sursalaire doit être versé, mais en exécution du devoir d'assistance et de solidarité qui unit les patrons à leurs ouvriers, non plus en tant que professionnels, mais en tant qu'hommes. Ce devoir a été compris par les industriels ; chaque jour on en voit des preuves éclatantes

et si la question du juste salaire demeure au *statu quo*, par contre, la notion du devoir social progresse sans cesse.

Le sursalaire familial et les théories du juste salaire. — Les théoriciens du juste salaire ont été rangés en deux groupes : d'une part, ceux qui soutiennent que l'ouvrier a droit au produit de son travail, ou théoriciens scientifiques, et, d'autre part, les partisans de la rémunération selon les besoins, ou théoriciens moraux du juste salaire.

La doctrine du juste salaire basé sur le droit à la valeur créée par le travail, exposée par Proudhon, « le théoricien le plus pur du droit au produit intégral du travail » (1), a été reprise et épurée par Rodbertus. Pour cet auteur, la valeur n'est pas produite uniquement par « les ouvriers seuls », ainsi que le déclare Proudhon, mais elle dépend, pour une large part, de la collaboration de la société et des autres travailleurs « dont les efforts ne s'incorporent pas en richesses matérielles » (2), c'est-à-dire les travailleurs intellectuels : ingénieurs, directeurs, etc. Il faudra donc déduire de la valeur intégrale d'un objet la part qui correspond aux efforts de ces derniers pour la leur laisser et attribuer la valeur restante, mais seulement celle-ci, aux travailleurs manuels. Il suffira d'agir de la sorte pour leur donner un juste salaire.

Cette conception du juste salaire n'a pas besoin d'être développée plus longuement pour qu'on se rende compte qu'aucun point de contact n'existe entre elle et le sursalaire familial. Elle n'envisage en aucune façon, en effet, l'intervention des besoins de la famille de l'ouvrier comme facteur devant contribuer à la fixation de son salaire. Le temps seul, le « temps normal » employé à la confection d'un ouvrage

(1) Thèse de Polier, p. 241.

(2) Thèse de Polier, p. 307.

déterminera l'importance de la rétribution du travailleur, que le travail soit accompli par un célibataire ou par un père chargé de famille.

Une impression nettement différente se dégage de la comparaison du sursalaire familial et du juste salaire, tel que l'ont défini les chrétiens sociaux. Ici, les traits de ressemblance, du moins de prime abord, apparaissent nombreux et une étude succincte des divers types du juste salaire, d'après ces auteurs, les mettra facilement en lumière.

Tout d'abord, il est évident qu'un trait commun caractérise les théoriciens moraux du juste salaire : c'est qu'ils posent comme condition primordiale d'une rémunération équitable, les besoins de l'ouvrier.

A la lumière de la morale et de la religion, ils considèrent avant tout l'ouvrier comme un être humain qui a des devoirs sacrés à accomplir et qui ne doit pas en être empêché par une condition matérielle critique. Il faut donc que son salaire lui permette de vivre en toute sécurité et qu'il soit suffisant pour le mettre à l'abri des privations.

D'accord sur le principe, des divergences se manifestent chez les auteurs catholiques relativement à son application. Certains soutiendront que le salaire sera juste, à la seule condition qu'il corresponde aux besoins de l'ouvrier isolé, d'autres, au contraire, ne lui reconnaîtront cette qualité que s'il permet à l'ouvrier de faire subsister sa famille et encore dans la façon d'envisager cette dernière, y aura-t-il chez eux deux opinions différentes.

Pour essayer de concilier des théories aussi divergentes, la parole du pape se fit elle-même entendre, et dans son encyclique *Rerum novarum*, il lança cette définition restée célèbre du juste salaire (1) : « Que le patron et l'ouvrier fassent donc

(1) Thèse de Polier sur *Le juste salaire*, p. 80.

tant et de telles conventions qu'il leur plaira, qu'ils tombent d'accord sur le chiffre du salaire; au-dessus de leur libre volonté, il est une loi de justice naturelle plus élevée et plus ancienne, à savoir que le salaire ne doit pas être insuffisant à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête. »

Malgré sa clarté et sa haute valeur, la formule du pape ne réussit pas à rallier les catholiques sociaux, et la division subsista entre eux au sujet de la nature juridique du juste salaire.

La conception du juste salaire, basé sur les besoins de l'ouvrier isolé, a été soutenue par Rambaud (1) qui s'appuie sur le fait que le travail « est l'œuvre personnelle de l'ouvrier et non de sa famille » et qu'en lui versant à l'occasion de son travail une rémunération égale à ses besoins, on a « satisfait pleinement aux exigences de la justice commutative ».

Cette théorie morale du juste salaire n'a pas conquis tous les suffrages. Elle a semblé trop étroite à de nombreux auteurs qui, plaçant l'ouvrier dans le cadre que lui ont assigné la nature et la loi divine — c'est-à-dire au milieu d'une famille dont il est le chef — ont jugé utile et équitable de donner comme base au salaire les besoins de la famille.

Le sursalaire familial ne peut être comparé qu'avec le salaire familial relatif. — Les catholiques sociaux qui ont prétendu que l'ouvrier devait toucher un salaire suffisant pour entretenir sa famille n'envisagent pas celle-ci selon un type uniforme, et cette diversité d'opinions a donné naissance à deux modes de salaire familial : le salaire familial absolu et le salaire familial relatif.

La théorie du salaire familial absolu veut que le salaire soit établi en tenant compte une fois pour toutes des frais

(1) Rambaud, *Éléments d'économie politique*, p. 547.

causés par la présence d'une famille « moyenne », que cette famille existe ou non en réalité.

Il « sera calculé sur la moyenne des charges de famille qu'un ouvrier aura peut être plus tard ou qu'il devrait avoir maintenant » (1).

M. Périn, interprétant la déclaration du cardinal Zigliara, l'invoque pour soutenir que la formule du juste salaire correspond au salaire familial absolu.

« Pour déterminer, dit-il, le salaire normal ou juste salaire, dû par le patron en vertu de la justice commutative, il y a à tenir compte de l'ouvrier en lui-même... et l'ouvrier pris en lui-même doit être considéré par rapport à sa condition *normale qui est la vie de famille*. » (2).

Le caractère du salaire familial absolu a été encore analysé en termes très clairs par M. du Passage (3).

Exposant la pensée des « tenants du salaire familial absolu » :

« Répétons-le, dit-il, car c'est le point essentiel de leur thèse, ils s'agit pour eux d'une valeur propre au travail humain, inséparable de l'effort fourni qui ne lui est donc passurajoutée en raison des circonstances extérieures contingentes, comme seraient des charges plus ou moins lourdes au foyer. C'est *parce que l'homme est destiné normalement à être chef de famille que Dieu a dû doter son travail d'une valeur suffisante* pour subvenir aux frais d'une situation normale, et c'est donc bien la justice stricte et commutative qui exige, au moins dans l'idéal, le salaire familial absolu; la justice commutative, celle qui assure l'équilibre des échanges, et veille

(1) Polier, *Idée du juste salaire*, p. 86.

(2) Ch. Périn, *Premiers principes*, p. 399.

(3) Du Passage, *Revue Étude*, 20 mai 1921.

à l'exacte équivalence des valeurs échangées. Quant à savoir ce que sera cette famille « normale » que le salaire requis devra défrayer, il suffit de déclarer qu'elle représente l'effectif ordinaire où les lois du mariage se trouvent respectées. Mais le salaire familial absolu, nous l'avons dit, ne suit pas ces variations, il est fixe comme le travail auquel il correspond et que ne change pas la condition familiale de l'ouvrier. »

Les théoriciens du salaire familial relatif considèrent la condition familiale de l'ouvrier d'un tout autre point de vue. D'après eux, ce n'est pas en se bornant aux besoins d'une famille ouvrière « moyenne » qui existe ou non en fait, ou supposée simplement exister, que l'on établira le salaire équitable; mais c'est en prenant très exactement en considération, telle qu'elle existe dans la réalité, la situation de famille de l'ouvrier que l'on devra, pour agir selon la justice, lui attribuer une rémunération en rapport avec les charges qu'elle lui occasionne.

La formule de cette théorie du juste salaire est très simple. Il s'agit, en effet, d'un salaire exactement proportionné aux charges variables dues à la présence au foyer d'un plus ou moins grand nombre d'enfants, salaire qui sera minime, si ces derniers sont peu nombreux, et élevé dans le cas contraire.

Il est évident que si l'on compare le sursalaire familial respectivement avec une des trois formules du juste salaire, celle avec laquelle il offre le plus de ressemblance est sans conteste la dernière que nous avons développée : c'est-à-dire la formule du salaire familial relatif, à cause précisément du caractère souple qu'elle revêt et que n'offre pas la théorie du salaire familial absolu, ou encore du salaire déterminé par les besoins de l'ouvrier isolé.

Le sursalaire étant, en effet, un supplément de rémunération accordé à l'ouvrier qui a des enfants et modelé sur le nombre de ces enfants, il semble logique tout au moins, en s'en tenant aux apparences, de conclure qu'il y a un rapport étroit entre cette institution nouvelle et le salaire familial relatif, qui a pour but, ainsi que nous l'avons vu, de cadrer parfaitement avec les charges familiales. Mieux encore, on pourrait même soutenir, avec quelque vraisemblance, que le sursalaire familial est un salaire familial relatif perfectionné. Les auteurs qui ont décrit ce dernier mode de juste salaire n'ont pas été jusqu'au bout de leur raisonnement. Ils ne nous ont dit nulle part dans quelle mesure il fallait augmenter le salaire, lorsque la famille se développait par la naissance de nouveaux enfants. En d'autres termes, ils se sont abstenus de déclarer si l'accroissement du salaire devait être ou proportionnel ou progressif, par rapport aux charges familiales.

Il subsistait donc autour de leur théorie quelque chose de vague qui en diminuait la valeur.

Le sursalaire évite ce défaut. Nous avons vu, en effet, qu'il est établi d'une façon bien nette et que les variations auxquelles il est soumis d'après le nombre des enfants sont aussi prévues et clairement énoncées par les statuts des caisses de compensation.

Les traits communs du sursalaire et du salaire relatif ne devaient pas passer inaperçus et les catholiques sociaux modernes se sont hâtés de les mettre en évidence. Certains même, partant des ressemblances extérieures de ces deux sortes de rémunération, ont conclu à l'identité de leur nature alléguant que le sursalaire était réellement un salaire et plus particulièrement un salaire conforme à la justice, en un mot, un salaire familial relatif.

Une telle opinion, formulée à l'occasion de l'institution du

sursalaire familial, suppose nécessairement chez ceux de qui elle émane la conviction que la morale est susceptible d'agir et doit même agir en vue de la détermination du salaire.

La question est d'importance, car voici d'un seul coup ressuscitées les vieilles théories du juste salaire et il importe de s'y arrêter, d'autant qu'elle a été soulevée par des hommes dont la parole a une grande autorité dans le domaine des problèmes sociaux.

Exposé des opinions principales qu'il ont vu dans le sursalaire un salaire familial relatif et qui ont ainsi admis tacitement l'intervention de la morale dans l'établissement du salaire. —

Parmi les auteurs qui ont reconnu un type de salaire conforme à la morale et à la justice dans le sursalaire familial, il faut placer en tout premier lieu M. Paul Bureau, un des porte-parole les plus éminents de cette doctrine et en tout cas l'apôtre le plus ardent du sursalaire familial. Au cours de nombreux ouvrages (1), il laisse percer la satisfaction qu'il éprouve devant cette institution qui est pour lui l'indice d'un grand progrès : « Peu à peu, dit-il, on se déshabitue de la rigidité de l'ancienne formule économique « à travail égal, salaire égal ». Ce n'est que par suite d'une erreur grave d'analyse que nous en sommes venus à ne nous attacher qu'aux besoins individuels et personnels du salarié. » (2).

Dans l'*Expansion économique* (3), M. P. Bureau, après avoir indiqué que « le nombre s'accroît sans cesse des grandes entreprises qui, conscientes de leurs obligations sociales, ont inauguré des systèmes variés de primes et d'allocations à la paternité ou à la maternité et allouent à ceux de leurs

(1) Caisse de compensation des métallurgistes dauphinois.

(2) *La question de la natalité* (Bulletin de la Ligue d'expansion économique, mai 1918).

(3) *Expansion économique*, avril 1918, p. 60.

employés qui ont des charges de famille des suppléments de rétribution », donne son opinion sur la nature du sursalaire.

« Peu à peu, on se déshabitue de l'ancienne formule économique « à travail égal, salaire égal », et tandis qu'au début ces suppléments de rémunération semblaient, pour mieux se faire accepter, se dissimuler eux-mêmes sous la forme d'une pure gratification, ils sont {devenus progressivement *une partie intégrante et une des clauses du contrat de travail*. Il est arrivé ce qui était inévitable; peu à peu, cette gratification est devenue un *droit* et le salarié a été autorisé à compter sur elle, comme il compte sur le versement régulier de son salaire. »

Ailleurs, M. P. Bureau, ayant montré le mécanisme au moyen duquel on applique le sursalaire, constate que cette institution correspond à une formule plus large et plus juste du salaire (1). « Tout ouvrier reçoit d'abord un salaire exclusivement déterminé par la qualité et la quantité de travail fourni, et est ainsi observée, dans ce qu'elle a de légitime, la formule « à travail égal, salaire égal ». Mais, d'autre part, on donne à cette formule le complément sans lequel elle ne représente qu'une pratique d'injustice et de désorganisation sociale; si l'équité réclame que le même travail soit rétribué de la même manière, quelle que soit la condition de celui qui l'accomplit, elle réclame aussi et non moins impérieusement que l'ouvrier sobre et honnête (on retrouve ici les termes de Léon XIII), laborieux et capable, puisse trouver *dans son travail* le moyen régulier de subsistance pour sa femme et ses enfants, et s'il ne le trouve pas, la justice est violée et un grand mal est infligé à la société même. »

Ainsi, venant corriger et perfectionner la formule du salaire

(1) *Expansion économique*, avril 1918.

conçu uniquement avec des éléments économiques, le sursalaire, son complément indispensable pour qu'il soit équitable, fait du salaire ordinaire un salaire juste parce que, en quelque sorte, il a désormais ainsi renforcé un caractère relatif, au sens dont nous avons déjà envisagé ce terme.

M. Richemont s'exprime d'une façon à peu près identique. Il voit dans le sursalaire une modification profonde des bases classiques du contrat de travail, prouvant que maintenant, dans une pensée de justice, on en est venu à admettre que par le seul fait de son travail, l'ouvrier doit suffire aux besoins de sa famille. « Au point de vue des principes de l'économie politique, l'institution du sursalaire est un fait d'une réelle importance amenant un changement complet dans nos conceptions. La théorie du salaire n'a été, en effet, jusqu'ici, présentée que comme comportant des données exclusivement économiques. Qu'on explique le taux des salaires par l'importance des fonds de salaire, qu'on le ramène simplement à une application de la loi de l'offre et de la demande, qu'on y fasse intervenir la considération de la productivité du travail, ce sont toujours et seulement des facteurs économiques que l'on fait jouer pour rendre compte de la rémunération du travail. » (1).

Est-ce à dire, ces facteurs économiques étant insuffisants, qu'il faille faire appel à des facteurs moraux pour avoir une définition exacte et juste du salaire? C'est dans le sens de l'affirmative que se prononce *M. Richemont*, et pour lui ces facteurs moraux sont constitués par les allocations familiales ou sursalaire :

« Les allocations pour charges de famille... apportent un appoint bien différent et autrement large dans la solution du

(1) *Richemont, Revue d'économie politique*, septembre-octobre, p. 590.

problème. Aux seules considérations économiques, qui n'apparaissent plus que comme une partie de ce problème, s'ajoutent des considérations d'ordre social et moral. On veut tenir compte de la situation familiale et sociale de l'ouvrier et de l'accomplissement du devoir social des chefs d'entreprise. *Surtout on veut introduire dans les rapports du capital et du travail un élément de justice que le seul jeu des lois économiques est insuffisant à assurer* : c'est là, sans aucun doute, le point le plus intéressant de cette construction. On sent un effort tendant à imposer un concept de justice dans le fonctionnement des lois naturelles. Les partisans des doctrines du catholicisme social se réjouiront de cette constatation et y verront l'application des maximes de Léon XIII. Dans son encyclique *Rerum novarum* : « Le salaire ne doit pas être insuffisant pour faire subsister l'ouvrier sobre et honnête. »

Cette citation, de la part d'un auteur contemporain, d'une ancienne définition du juste salaire, donnée par Léon XIII, nous montre qu'effectivement certains auteurs (et ceci semble logique à M. Richemont) auront tendance à l'appliquer au sursalaire.

Il importe enfin de signaler, à l'appui de la conception du sursalaire assimilé à une modalité du salaire, un article qui a paru dans la *Journée industrielle* du 13 décembre 1920 et d'après lequel la nouvelle formule du salaire comporterait sa décomposition en trois éléments :

1° Le salaire fixe minimum, correspondant au travail moyen d'un ouvrier et suffisant pour assurer ses besoins matériels;

2° La prime de production ;

3° *L'indemnité complémentaire pour charges de famille.*

Le rôle tout-puissant des facteurs économiques dans la formation du salaire restreint l'action de la morale et s'oppose

à la confusion du sursalaire familial et du salaire proprement dit.

Les catholiques sociaux, en soutenant que le sursalaire est une amélioration du salaire selon un principe de justice et selon la morale, sont logiques avec eux-mêmes. En effet, puisque de tout temps ils ont proclamé la nécessité d'établir la rémunération du travailleur en conformité avec la justice et la morale, il n'y a rien d'étonnant aujourd'hui qu'en présence d'une rétribution spéciale accordée à la famille, ils soutiennent qu'il y a là une application de leurs théories. Mieux encore, ils voient dans l'institution nouvelle comme une consécration de leurs principes, et ils se montrent d'autant plus triomphants qu'on les a autrefois critiqués rigoureusement. Ils semblent dire aux économistes : « Nous avons raison en alléguant que les besoins de l'ouvrier devaient être pris en considération dans le paiement de son salaire, et la meilleure preuve, c'est que les industriels en tiennent compte aujourd'hui. »

L'opinion que l'on peut avoir sur les rapports du sursalaire et du salaire dérive, en définitive, ainsi nous le montre l'attitude des catholiques sociaux, de la conception que l'on se fait du salaire. Pense-t-on que celui-ci soit créé par la volonté patronale, du moins pour une large mesure? Rien de plus logique alors de soutenir que le patron doit s'inspirer de la morale, pour payer son personnel, et pour cette raison on comprendra qu'il doive fournir une rétribution suffisante aux besoins familiaux. Cette version constitue la base des théories des catholiques sociaux. Si, au contraire, rejetant cette explication, on soutient que la fixation du salaire est étrangère à l'intervention des employeurs, mais dépend uniquement de facteurs économiques, on sera inévitablement amené à chercher ailleurs que dans l'application voulue d'une plus juste formule du salaire la raison d'être du sursalaire.

A vrai dire, il serait excessif de prétendre que la morale n'intervient en aucune façon dans l'établissement du salaire. Si celui-ci n'était soumis qu'à des lois exclusivement économiques, on pourrait le voir tomber à un taux dérisoire, même nul, comme il arrive souvent pour le prix des marchandises, au cas de surproduction par exemple; or, il n'en a jamais été ainsi et toujours le salaire a été au moins suffisant pour empêcher de succomber, faute de subsistance, l'ouvrier qui travaille.

La raison en est qu'un élément d'ordre moral : l'instinct de conservation, fait ici son apparition et sert de barrière à une baisse illimitée des salaires qui mettrait en péril la personne humaine. Mais sous cet aspect, il est évident que la morale joue un rôle purement passif et certes bien modeste à côté de celui rempli par les autres nombreux facteurs concourant d'une façon souveraine à la formation du salaire. En les examinant rapidement, nous réfuterons par là même la thèse qui admet l'application d'une théorie du juste salaire dans la mise en vigueur du sursalaire familial, et nous montrerons que la nature invariable du salaire s'oppose manifestement à une semblable assimilation.

Principaux facteurs déterminant le salaire et montrant la nature différente du salaire. — Le salaire dépend de facteurs nombreux et complexes que M. Cornelissen (1) a ramené à deux groupes essentiels sous les expressions suivantes : Valeur de production et valeur d'usage.

La valeur de production signifie le coût minimum d'entretien de l'ouvrier et d'une famille moyenne. Mais le minimum d'existence servant à fixer le salaire n'offre aucune uniformité; il varie selon les mœurs, la région, et il ne se mani-

(1) Cornelissen, *Théorie du salaire et du travail salarié.*

festé d'une façon prédominante que pour certaines catégories de travailleurs, qui sont : Les manœuvres, les ouvriers agricoles et les femmes. De plus, il varie pour chacune de ces catégories, par suite d'influences diverses qui, indirectement, sont autant de forces modifiant le taux du salaire. M. Cornelissen nous explique d'abord pourquoi le salaire est ainsi limité par le minimum d'existence. Pour les manœuvres, par exemple, cette limitation provient de l'abondance de l'offre sur la demande et du fait qu'ils sont interchangeables. En ce qui concerne les ouvriers agricoles et les femmes, c'est essentiellement un motif identique : leur faible organisation, qui les fait ranger dans le domaine de la valeur de production, quant à la détermination de leur salaire.

M. Cornelissen attache une grande importance à la « force de résistance et à la puissance d'organisation » de la classe ouvrière.

Leur absence entraîne, en effet, la diminution du salaire que mériteraient normalement des ouvriers habiles, mais dont ils ne bénéficient pas à cause de leur isolement, ainsi que cela se produit pour des ouvrières à domicile effectuant des travaux d'art. Là où elles existent, au contraire, elles contribuent à élever le minimum d'existence ou la norme de vie habituelle et, partant, le salaire qui en est la reproduction.

A titre d'exemple, M. Cornelissen cite ce qui est arrivé en 1904 pour le salaire de l'aide-maçon dans la région d'Amsterdam et qui est supérieur à celui obtenu par l'aide-forgeron et le forgeron riveur, le forgeron ajusteur et d'autres. « La raison en est que les aides-maçons avaient déjà engagé depuis quelque temps la lutte pour avoir 0 fr. 25 de l'heure et que différentes grèves ont prouvé qu'ils sont à même de soutenir

cette revendication par la force de leur organisation (1). Sans doute, « il est naturel, ajoute M. Cornelissen, que l'offre et la demande des bras continuent à exercer leur influence spéciale..., mais cela n'empêche pas que, dorénavant, ce niveau de 0 fr. 25 l'heure représente une norme de vie plus ou moins sanctionnée par les habitudes ».

Étant données les trois catégories de travailleurs qu'il comprend, le domaine de la valeur de production est beaucoup plus vaste que celui de la valeur d'usage où n'ont accès que les ouvriers de métier ou spécialistes. En général, le salaire de ces derniers est supérieur d'un tiers à celui des manœuvres, parfois de moitié; et si on le décompose, on remarque qu'il contient deux parts : l'une qui est égale au salaire de l'ouvrier non qualifié travaillant dans la même profession; l'autre constituant un supplément qui est fonction de la productivité du travail.

L'augmentation du salaire, ou plutôt du supplément en question, varie avec le degré d'habileté de l'ouvrier qualifié.

« L'ouvrier de métier habile sera traité d'ordinaire par son employeur avec certains égards, et cela selon qu'il est plus capable... L'entrepreneur capitaliste, guidé par son *intérêt* bien compris, peut souvent accorder une concordance plus étroite entre le salaire et la productivité du travail pour les ouvriers très qualifiés que pour les ouvriers non qualifiés. »

Comme l'appréciation du patron joue ici un rôle important, il s'ensuit qu'il « n'est pas possible d'établir un rapport absolu et durable du salaire à la productivité du travail ».

Il peut même arriver, à un moment donné, que le supplément de rémunération touché par l'ouvrier qualifié vienne à disparaître sous l'influence de causes diverses, telles que la

(1) Cornelissen, *Salaire et travail salarié*, p. 199.

mode, la transformation technique d'une entreprise, qui font baisser le prix des objets fabriqués, et ainsi l'ouvrier qualifié verra son traitement ramené au taux de celui de manœuvre. Mais de même que pour ce dernier, et c'est là un fait d'une grande importance, son salaire ne baissera pas au-dessous de la norme de vie établie par les usages :

« Le niveau inférieur que constitue pour chaque milieu le coût minimum d'entretien d'une famille ouvrière continue d'exister pour les ouvriers qualifiés, et se manifeste de nouveau comme niveau fondamental toutes les fois que l'action de la valeur d'usage ne les favorise plus en comparaison des ouvriers « non qualifiés » (1).

D'après cet exposé, on voit que dans la réalité le montant du salaire est loin d'être uniforme. S'il y a une limite à sa baisse, la valeur de production, il n'y a, par contre, aucune barrière s'opposant à son augmentation. M. Cornelissen nous expose fort bien les causes qui peuvent faire hausser les salaires, habileté, rendement plus fort de l'ouvrier, mais nulle part il ne nous apprend que les charges de famille aient abouti à ce résultat. Cette constatation n'a jamais été faite par lui, au cours de ses investigations minutieuses, en vue de découvrir les véritables causes déterminant le salaire ; elle ne pouvait pas non plus être faite, de même que jamais elle ne le pourra, car elle est inconciliable avec la nature intime du salaire. « Il est clair qu'un même ouvrage ne peut avoir trois ou quatre prix différents, suivant qu'il a été fait par un ouvrier célibataire, marié, avec deux ou trois enfants, ou par un ouvrier avec huit ou dix enfants. Dans la question des salaires, nous sommes dans l'ordre des relations économiques

(1) Cornelissen, *Théorie du salaire et du travail salarié*, p. 348.

et juridiques, non dans celui de la charité et de l'assistance. » (1).

La notion de famille n'intervient pas et ne doit pas intervenir lorsqu'il s'agit de payer un ouvrage. « Cette théorie du salaire familial revient à la théorie socialiste de la rémunération suivant les besoins; elle conduit droit au collectivisme, car elle est inapplicable pour les particuliers et ne pourrait être pratiquée que par l'État, distributeur de toutes les tâches et de toutes les rémunérations. Le salaire est le prix de l'ouvrage fait, *il doit être uniforme pour une même quantité et qualité d'ouvrage, quel qu'en soit l'auteur.* » (2).

Le sursalaire doit être versé au nom du devoir d'assistance et de solidarité sociale. — Le sursalaire ne peut matériellement pas être la réalisation du juste salaire, cette notion de rémunération étant incompatible avec les conditions économiques actuelles. Aucune règle de morale ne pouvant imposer au patron l'obligation de verser à son ouvrier un salaire correspondant à ses besoins de famille, le sursalaire doit être considéré comme une gratification, un secours indépendant du salaire et obligatoire au nom des rapports de charité et de solidarité qui doivent exister entre les hommes.

C'est un devoir élémentaire de charité qui engage ceux qui ont plus de ressources qu'il ne leur en faut à secourir leurs semblables se trouvant dans le besoin. Pour certains auteurs, c'est à ce titre que les patrons ont versé le sursalaire familial. « C'est, nous dit M. Duthoit, une prime due à la charité patronale, qui a pour but de combler les insuffisances du salaire. » (3).

(1) Paul Leroy-Beaulieu, t. II, p. 490.

(2) Paul Leroy-Beaulieu, t. II, p. 490.

(3) *Revue des jeunes*, 25 mai 1920, p. 450.

Si le sursalaire ne puisait sa raison d'être et sa nécessité que dans un seul sentiment de charité, il aurait certes une base bien fragile, car il semble très difficile de dire là où commence et là où finit ce sentiment. De plus, s'il n'était versé qu'à ce titre, il aurait quelque chose de blessant pour l'ouvrier que l'on semblerait prendre en pitié en lui faisant une aumône.

La raison d'être du sursalaire tire sa source d'une obligation plus précise qu'un vague devoir d'assistance. Elle prend naissance dans les rapports de solidarité sociale qui doivent exister entre les individus.

A notre époque plus particulièrement, où les événements que nous savons ont amené le bouleversement des fortunes, il ne serait pas juste que quelques-uns eussent à leur disposition des richesses colossales et superflues, alors qu'à côté, une masse de braves gens et de travailleurs manqueraient du nécessaire. La situation du riche ne se légitime que s'il remplit conformément au droit, sa fonction sociale et que s'il emploie une partie de ses ressources à assurer autour de lui le bien-être et la prospérité nationale.

« La propriété implique pour tout détenteur d'une richesse l'obligation de l'employer à accroître la richesse sociale et par là l'interdépendance sociale. » (1).

C'est en s'inspirant de cette idée qu'on a augmenté considérablement la part contributive des riches aux frais nécessités par la vie publique et qu'on leur a réservé un sort plus rigoureux en face des impôts.

C'est pour le même motif qu'ils doivent porter secours aux individus chargés de famille, car la famille est la cellule et la clef de voûte de la société.

(1) Duguit, *Manuel de droit constitutionnel*, p. 295.

Les patrons ont eu conscience de ce devoir et sans qu'on les y obligât, ils y ont spontanément conformé leur conduite. Sans doute, nous l'avons vu, l'intérêt n'a pas été totalement exempt du geste généreux que constitue le versement du sursalaire familial, néanmoins, il faut reconnaître qu'ils acquièrent tous les jours une compréhension plus nette de leur rôle social et, sans être optimiste, on peut augurer que cet état d'esprit amènera les meilleurs résultats.

Les preuves de cette évolution ne manquent pas ; il suffit, à titre d'exemple, de jeter un regard sur le Groupe des patrons sociaux de Bordeaux, dont le chef est M. Philippart, et sur le programme dont ils poursuivent la réalisation.

Voici en substance l'exposé du programme (1) :

M. Philippart (2), partant de cette constatation qu'il y en a qui ont « trop », d'autres « pas assez » pour vivre, il faut, dit-il, « remplacer le « trop » et le « pas assez » d'à présent par l' « assez » et le « beaucoup » de demain ».

« Assez », pour tous ceux qui apportent au travail leur bonne volonté et leurs aptitudes et qui mènent une vie régulière. Que ceux-là mangent à leur faim, qu'ils aient un logement et des vêtements convenables, qu'ils puissent élever leurs enfants et les soigner s'ils sont malades. Et beaucoup, oui beaucoup, pour ceux qui déploient une grande activité, qui mettent en œuvre d'éminentes qualités, en un mot, pour ceux qui, travaillant et produisant beaucoup, sont utiles à la collectivité. »

Voilà l'idéal qu'il faut atteindre pour corriger la société actuelle qui apparaît « déséquilibrée, injuste, inhumaine ».

(1) Il a été développé par M. Philippart au cours d'une conférence contradictoire donnée à Paris au cercle de la Renaissance et sur l'initiative de la IV^e République.

(2) *Information sociale*, 7 avril 1921.

Comment arriver à ce noble but, sur quelles solutions s'appuyer pour réaliser cette réforme de la société? M. Philippart nous donne les siennes : « Je suis de ceux qui l'entrevoient dans une évolution progressive des lois de la nature et selon le principe si juste d'après lequel le temps ne respecte rien de ce qui a été fait sans lui. Et j'imagine que cette évolution peut se réaliser en trois périodes d'une durée plus ou moins longue, suivant que les patrons et les ouvriers apportent, chacun de leur côté, plus ou moins d'intelligence, de bonne foi et de bonne volonté. »

Ces trois périodes sont : la première, la période d'aide fraternelle ; la deuxième, celle de la participation ; la troisième, celle de l'association.

Si l'ouvrier n'est pas encore assez éduqué pour que fonctionnent la participation et l'association, en revanche, l'aide fraternelle doit, dès à présent, inspirer les actes du patron, et c'est d'elle que découle la nécessité pour le patron « d'alléger les charges de famille au moyen du sursalaire familial ».

L'attitude des patrons allant spontanément « au-devant de leur devoir social » a été approuvée chaleureusement. En s'adressant à eux, M. François Saint-Maur s'exprime ainsi (1) : « Permettez-moi de saluer la spontanéité et le geste de votre action. Vous n'accepteriez sans doute pas de compliments, cependant laissez-moi vous dire que votre pensée va très loin ; sous une forme que vous croyez modeste se cache un des éléments de paix et d'ordre social les plus sûrs de l'avenir. »

Les compliments qu'on adresse aux industriels ne sont pas déplacés ; il y a, en effet, du mérite à faire une action utile,

(1) *Compte rendu du Congrès des caisses de compensation*, p. 9.

lorsqu'elle n'est pas prescrite par la loi, mais nous sommes loin de voir un acte d'héroïsme dans le geste patronal. Il constitue simplement, à nos yeux, l'exécution d'un devoir social, urgent devant les dangers qui menacent la famille. Nous nous empressons, du reste, d'ajouter qu'ils ne doivent pas être seuls à supporter la charge des secours à lui apporter.

Ce sont eux-mêmes qui le déclarent, et nous les approuvons sans réserve :

« Devant cette situation, nous, industriels, nous avons fait notre devoir, incomplet encore, mais quand même la route est ouverte. Ce qui reste à faire pour restaurer la famille, c'est au gouvernement qu'il appartient de le proposer, au Parlement de le voter. » (1).

Les industriels, en s'exprimant ainsi, tracent les devoirs qui incombent à l'État. Sans doute, celui-ci a pris de nombreuses dispositions en faveur de la famille, mais elles ne sont pas suffisantes pour arrêter la dépopulation. Ce mal dont nous sommes affectés est susceptible d'entraîner les pires conséquences politiques et économiques et de mettre en péril la sécurité et la vie même du pays. Il serait superflu de rappeler les cris d'alarme qui se sont fait et se font chaque jour entendre en présence d'une situation aussi critique; le danger est connu, il faut l'enrayer par des remèdes énergiques.

Des mesures ont été prises par l'État pour aboutir à ce résultat; il est bon, semble-t-il, de les passer en revue rapidement pour montrer ce qu'il reste à faire dans cette voie.

Aperçu des principales institutions créées par l'État pour restaurer la famille et examen de quelques vœux formés en vue qu'il persévère dans cette voie. — L'attention bienveil-

(1) *Compte rendu du Congrès des caisses de compensation*, p. 7.

lante de l'État à l'égard des familles nombreuses s'est manifestée depuis longtemps par des dégrèvements d'impôts : qu'il nous suffise d'indiquer les dernières déductions prévues par la loi de finances du 25 juin 1920, à l'occasion des enfants ou des personnes à charge.

Art. 5. — Tout contribuable dont le revenu total n'excède pas 10.000 francs a droit à une réduction pour chacun de ses impôts cédulaires :

De 7,50 p. 100 par personne à charge pour chacune des deux premières ;

De 15 p. 100 par personne à charge à partir de la troisième.

De même, des déductions sont possibles relativement à l'impôt global sur le revenu. Elles sont :

De 2.000 francs par enfant de moins de 21 ans ;

De 1.500 francs par personne à charge autre que les enfants.

Et si le contribuable a plus de cinq personnes à charge, il peut faire une déduction de 2.000 francs par personne au delà de la cinquième.

En ce qui concerne les droits de succession, des dégrèvements très importants sont encore prévus d'après le nombre des enfants.

Enfin, la loi du 15 juillet 1913 a institué l'assistance aux familles nombreuses. A cet effet, elle a créé un service départemental obligatoire, avec l'assistance des communes et de l'État. Toute famille de plus de trois enfants, et dont les ressources sont insuffisantes pour les élever, a droit à une allocation annuelle par enfant de moins de 13 ans. En cas de veuve, l'allocation est due dès le deuxième enfant ; en cas de veuf, dès le troisième.

Le taux de l'allocation est arrêté par le conseil municipal. Il doit osciller entre 60 et 90 francs par enfant et par an.

Ce qu'il faut retenir de la loi de 1913, c'est sa limitation aux familles à ressources démontrées insuffisantes. Il ne restait à l'État qu'un pas à faire pour instaurer un sursalaire familial tel qu'il fonctionne aujourd'hui; il lui suffisait de supprimer la condition d'une famille nécessiteuse et de décider que par la seule présence d'un enfant au foyer, l'allocation serait due de plein droit. De cette façon, l'obligation de l'État, tout en revêtant une plus grande ampleur, n'aurait pas changé de nature et, plus encore que la loi de 1913, elle eût été favorable à l'accroissement de la natalité.

Par sa nature intime, qui le range parmi les diverses institutions d'assistance de toute sorte, le sursalaire aurait dû être pris en charge par l'État.

Des voix autorisées l'ont proclamé.

La résolution suivante que l'on trouve sous la plume du rapporteur général du Congrès de la natalité tenu à Nancy du 25 au 28 septembre 1919 dicte à l'État le rôle qui lui incombe : « Le service du recrutement de la race, autrefois assuré par l'initiative des citoyens, étant absolument délaissé, nous demandons que le Parlement étudie de suite une législation pratique permettant de trouver l'argent nécessaire aux allocations et primes qu'exige la justice pour les familles nombreuses. »

Enfin, dans le même ordre d'idées, il est intéressant de signaler le projet que M. Daniel Vincent a déposé sur le bureau de la Chambre au mois de mars 1921, et qui constitue une réforme de grande envergure.

Il a trait principalement aux assurances sociales pour tous les risques de salariés dont la rétribution ne dépasse pas 10.000 francs par an; il prévoit la quadruple assurance : maladie, invalidité, vieillesse, décès.

Cependant, il ne néglige pas le point de vue familial. Il

stipule des « allocations pour charges du foyer », des primes pour l'accouchement, l'allaitement et, point qui nous intéresse, il conclut que les prestations pour charges de ce genre *seront au compte de l'État*.

Pour mener à bien la tâche immense et indispensable consistant à relever la natalité, l'action isolée d'une catégorie de citoyens est par trop insuffisante. Elle doit être accompagnée du concours et de l'appui financier de tous ceux que leur situation spéciale désigne à cet effet. En premier lieu, il faut évidemment placer les riches particuliers disposant de grosses ressources et ensuite, dans la mesure de leurs moyens, tous les célibataires et les ménages sans enfant dont une partie des économies ne peut trouver un meilleur emploi qu'en aidant les pères de familles nécessiteuses. Il nous semblerait, en conséquence, très légitime que l'État frappât ces divers citoyens d'une imposition spéciale afin d'en employer le produit à secourir les familles.

Il contribuerait certainement par là, en leur communiquant la certitude qu'une partie de leurs charges familiales leur serait enlevée et mise au compte de la nation, à encourager de nombreux ménages, systématiquement stériles, à s'orienter dans la voie de la procréation.

Les industriels ont donné l'exemple ; ils ont, peut-on dire, assumé par avance la charge qui leur revenait dans cette contribution nationale que nous désirerions voir appliquer en faveur de la famille.

Le sursalaire familial n'est pas encore versé par tous les employeurs, mais nous admettons que ce versement leur revient, de même qu'il incombe à tous les autres citoyens qui ont les possibilités de l'exécuter.

Nous sommes évidemment loin, avec cette notion de devoir social, des rapports particuliers d'employeurs à ouvriers et

la question de rémunération du travail et *a fortiori* celle du juste salaire y sont tout à fait étrangères.

Le juste salaire est une conception de doctriciens animés d'excellentes intentions, mais par trop idéalistes. Le juste salaire, nous le répétons, est inconcevable dans les conditions économiques actuelles ; il est incompatible avec la nature du salaire et partant, il ne peut être la source d'une obligation quelconque pour le patron.

Par contre, le devoir d'entr'aide et de solidarité est un fait concret, évident et d'une activité brûlante. Son accomplissement incombe à tous les citoyens et il ne faut voir qu'une simple face de ce devoir dans l'obligation qui s'impose au patron de considérer l'homme dans son salarié et de lui verser un secours spécial destiné à subvenir aux besoins de sa famille.

CHAPITRE III

PROBLÈME LÉGAL

Si le principe de l'assistance nationale obligatoire à la famille était franchement adopté, il serait très logique que les patrons comme tous les autres citoyens fussent tenus de contribuer à cette œuvre dans la mesure de leurs moyens.

Mais tant qu'il n'en sera pas ainsi, il paraîtrait étrange de mettre cette charge très lourde au seul compte des industriels. Que ces derniers de leur propre initiative aient versé des allocations familiales, que le nombre de ceux qui s'engagent dans cette voie augmente chaque jour, c'est là un mouvement remarquable et digne du plus grand encouragement. Mais de là à généraliser le geste des employeurs et à les forcer à l'accomplir, alors que le restant de la nation, c'est-à-dire la grosse majorité de ceux qui peuvent le faire en serait dispensé, serait évidemment une mesure injuste et arbitraire. Et pourtant, nous assistons depuis longtemps à une tendance du législateur, tendance de plus en plus forte, à ne pas s'arrêter à de telles considérations et à rendre obligatoire pour tous les industriels le versement du sursalaire familial.

En face de cette thèse s'est élevée dans un sens diamétralement opposé celle des patrons qui repoussent énergiquement toute intervention de l'État et qui entendent rester maîtres d'organiser la libéralité dont ils ont eu l'initiative.

C'est dans l'existence de ces deux opinions contraires que réside le problème légal du sursalaire familial, et c'est de leur examen attentif que l'on déduira celle qui doit triompher, relativement au principe de l'obligation légale du versement des allocations familiales par les patrons.

Thèse du législateur.

La préoccupation du législateur de mettre les allocations familiales au compte des industriels s'est manifestée dans deux propositions qui ne diffèrent l'une de l'autre que par la rigueur avec laquelle elles préconisent cette solution. Ce sont : la proposition Brenier et la proposition Bokanovski.

PROPOSITION BRENIER. — *Date et mécanisme de la proposition.* — Elle a été déposée en juin 1918 par M. Brenier, député de l'Isère, et avait pour but l'encouragement à la natalité.

Pour cette raison, l'allocation était prévue seulement à partir du troisième enfant et du deuxième pour les veufs. Elle était limitée aux enfants de 14 ans et son montant variait de 180 à 270 francs par an, suivant l'importance de la commune. La disparition de l'attributaire par décès n'entraînait pas la suppression.

La charge de l'allocation était répartie entre les communes et les employeurs. — La proposition Brenier prévoyait que les indemnités familiales seraient pour moitié au compte des communes et pour moitié au compte des employeurs. Ces derniers ne versaient pas directement les allocations à leur personnel, mais ils payaient à l'État une taxe représentant leur contribution et qui dépendait du nombre des salariés occupés dans leur établissement. Si toutefois une commune décidait d'accorder, par enfant, une allocation supérieure à 270 francs, le supplément restait entièrement à sa charge.

Ce qu'il faut penser de cette proposition. — Cette proposition nous intéresse surtout en ce sens qu'elle marque le point de départ de la tendance du législateur à s'adresser plus particulièrement au concours des employeurs lorsque se présente une charge d'assistance dont on comprend la nécessité.

Elle nous montre que la réforme prend au début un aspect voilé et atténué. L'allocation n'est due, en effet, qu'à partir du troisième enfant. De plus, il n'est pas question de créer un organisme auquel adhéreront les patrons, et qui, moyennant cotisation, se chargera de payer l'indemnité familiale prévue; mais la contribution patronale sera acquittée au moyen d'une taxe prélevée par l'État et, ainsi noyée au milieu des autres impôts frappant le commerce et l'industrie, elle passera plus facilement inaperçue.

Enfin, et c'est là un point capital, montrant l'évolution de la pensée du législateur, ce dernier n'ose pas encore faire supporter uniquement aux industriels la charge nouvelle des allocations familiales, puisqu'il prévoit qu'elle devra être assumée pour une certaine part, pour moitié, par les communes, c'est-à-dire en quelque sorte par la nation.

PROPOSITION BOKANOVSKI (1) OU GÉNÉRALISATION OBLIGATOIRE DU SURSALAIRE FAMILIAL. — Dans la proposition Bokanovski, le législateur expose avec clarté la préoccupation qu'il avait exprimée en employant une modération voulue dans la proposition Brenier. Sans aucune confusion possible, cette proposition met en effet le sursalaire familial intégralement au compte des industriels. Elle en réglemente le fonctionnement, et, en outre, elle fera aux patrons une obligation de le verser sous peine d'amende.

Motifs invoqués par M. Bokanovski. — « L'objet de la pré-

(1) *Doc. parl.*, p. 561, Annexe n° 368.

sente proposition de loi, dit M. Bokanovski, est de généraliser, dans l'intérêt commun de la production économique nationale et de l'œuvre indispensable du relèvement de la natalité française, l'initiative profondément heureuse et louable prise dans plusieurs régions de la France, par des industriels animés d'un sens très élevé de leurs fonctions sociales et des exigences impérieuses de la vie nationale. »

Deux raisons sont alléguées sans cesse par M. Bokanovski ; tout d'abord, la nécessité de relever la natalité, et ensuite le souci d'éviter la concurrence entre les industriels qui compromettrait l'œuvre des allocations familiales.

« Pourquoi, dit-il, venons-nous demander aujourd'hui la généralisation par voie législative d'une pratique qui émane non point de l'imagination des théoriciens, mais de l'initiative absolument libre et spontanée d'industriels clairvoyants et patriotes ? Disons-le brièvement. Nous le faisons pour plusieurs raisons également impérieuses : d'abord, parce que le relèvement de la natalité française est si urgent qu'il ne paraît pas possible d'attendre que l'exemple seul, par sa vertu propre, ou que les exigences de la concurrence aient contraint tous les employeurs à suivre l'exemple de certains d'entre eux. En second lieu, et c'est le motif, on le sait, qui légitime et rend le plus souvent indispensable l'obligation en matière sociale, parce qu'il n'est point admissible que les meilleurs et les plus clairvoyants subissent dans la lutte quotidienne, comme une charge ajoutée à toutes les autres charges, le poids de leurs initiatives les plus heureuses et les plus conformes au bien général. Car s'il est vrai que les patrons qui ont de bon cœur assumé la charge entière du versement des allocations et des primes aux pères de familles nombreuses ont par là même servi, en même temps que leur intérêt bien entendu de chefs de production, un intérêt

national, la nation, qui plus que toute autre collectivité a ou doit avoir le souci du maintien et du développement de la race, ne peut assister avec indifférence à une concurrence inégale entre les meilleurs de ses chefs d'industrie et ceux qui se montreraient décidément animés d'un moindre esprit social et d'une moindre clairvoyance nationale. »

Bien que M. Bokanovski, à l'appui de sa proposition, montre la nécessité de généraliser l'institution du sursalaire familial dans l'intérêt de la production nationale et afin d'écarter la concurrence entre les employeurs, au préjudice des « meilleurs », il n'est pas difficile d'apercevoir que sa préoccupation prédominante est de profiter d'une bonne occasion pour faire supporter aux industriels une lourde charge d'assistance.

Dispositions essentielles de la proposition Bokanovski. —

Les voici en substance :

1° Obligation pour tout employeur :

- a) de verser des allocations pour charges de famille ;
- b) de faire partie d'une caisse de compensation.

2° Ces allocations comprennent des :

- a) Allocations à la grossesse ;
- b) Primes fixes de naissance : deux tiers au moins du salaire mensuel pour l'aîné, un tiers pour chacun des puînés ;
- c) Primes d'allaitement : minimum, 10 p. 100 du salaire mensuel pendant dix mois ;
- d) Allocations mensuelles pour tous les enfants au-dessous de 14 ans, minimum, 5 p. 100 à 7 1/2 p. 100 du salaire mensuel par enfant.

3° L'adhésion obligatoire à une caisse comporte le versement à cette dernière d'une cotisation fixe évaluée à un minimum de 5 p. 100 total des salaires et appointements payés par chaque employeur.

Thèse des patrons.

Les motifs que M. Bokanovski s'est évertué à mettre en ligne pour justifier sa proposition ne sont pas arrivés à convaincre tant soit peu les intéressés.

A aucun prix ils ne veulent de l'intervention de l'État et c'est un immense cri de protestation qu'ils font entendre contre le principe de l'obligation légale du sursalaire familial. Leur hostilité n'est pas du reste inspirée par un parti pris systématique contre l'action de l'État. Elle est étayée, au contraire, sur des motifs à tout le moins vraisemblables et légitimes.

Les exposer sera la meilleure façon de prendre un contact plus intime avec la thèse des industriels.

Raisons pour lesquelles les industriels sont hostiles à la proposition Bokanovski. — 1° Elle impose aux patrons une lourde charge (au minimum 5 p. 100 des salaires) très supérieure à la moyenne des cotisations versées en 1920 aux caisses et qui est voisine de 1,60 p. 100 des salaires;

2° Elle retire au patron tout contrôle de ses fonds; la surveillance et, dans certains cas, la gestion même des caisses passent aux mains de l'État, qui s'arroge le bénéfice d'une libéralité dont les employeurs font les frais;

3° Tandis que dans sa forme actuelle l'institution de l'aide patronale aux ouvriers chefs de famille est susceptible de recevoir des applications variables appropriées aux conditions régionales ou locales du travail et de l'existence en général, la proposition de loi impose *un système rigide et uniforme* pour l'ensemble du pays;

4° M. Bokanovski a eu tort de substituer au système de l'initiative patronale le principe du *droit* à l'allocation, car ainsi il détruit tous les heureux effets moraux qu'on pouvait

attendre du geste généreux venant spontanément des industriels ;

5° Enfin, le danger capital créé par cette proposition, danger que nous avons déjà montré, consisterait à faire supporter par une catégorie de citoyens la charge des lois d'assistance sociale.

Ces raisons principales contre l'intervention de l'État ont conquis tous les patrons et, chaque fois qu'ils en ont eu l'occasion, ils ont exprimé solennellement leur hostilité contre la proposition Bokanovski.

Voici à cet égard quelques-unes des plus importantes manifestations qui ont eu lieu :

En juin 1920, c'est le Congrès des sociétés industrielles de France réuni à Mulhouse qui pose le principe de la constitution de l'Union nationale des caisses d'allocations et réclame la pleine liberté.

En septembre 1920, c'est le Congrès de la natalité, réuni à Rouen, qui s'exprime ainsi :

« Considérant qu'il est nécessaire, surtout au moment où il faut trouver les solutions les plus efficaces, de laisser à l'initiative privée toute liberté pour rechercher dans quelles conditions les employeurs doivent verser les allocations familiales et que, dès lors, l'ingérence législative ou administrative est de nature à décourager bien des bonnes volontés.

» Que, notamment, la proposition de M. le député Bokanovski et de plusieurs de ses collègues, inspirée par un souci généreux du progrès social, irait, dans la pratique, à l'encontre du but envisagé. »

Récemment, au Congrès des caisses de compensation, le 4 juillet 1921, la proposition Bokanovski fut encore l'objet de nombreuses critiques. Les orateurs qui abordèrent la question furent unanimes à repousser « l'intrusion » de l'État, et

leurs attaques prirent parfois un aspect mordant et ironique ; parfois elles adoptèrent une forme très sévère.

M. Bonvoisin (1) « rend un hommage, peut-être inattendu, à M. Bokanovski, dont la proposition a eu, et a, chaque jour encore, le précieux mérite de grouper peu à peu au sein des caisses privées tous les patrons — ils sont légion — qui redoutent la générosité de l'État dont ils savent trop ce qu'elle leur coûte.

» La crainte de M. Bokanovski est ainsi pour beaucoup le commencement de la sagesse, et quand l'initiative du député de la Seine, si vivement critiquée par ailleurs, n'aurait eu que cet effet, elle aurait mérité toute notre reconnaissance ».

M. Isaac se montre sceptique sur les bons effets que l'on peut attendre de l'intervention de l'État ; voici en quels termes il s'exprime (2) :

« Quels que soient la bonne volonté et les sentiments élevés qui inspirent ceux qui viennent nous proposer le concours de l'État — et en disant ces mots je pense particulièrement à l'homme au cœur généreux et à l'esprit ouvert qu'est M. Bokanovski — j'imagine qu'ils ne se rendent pas compte du tort qu'ils peuvent faire à cette institution.

» Si on fait intervenir l'État, on fait intervenir des fonctionnaires, des inspecteurs, des contrôleurs et toutes espèces de gens animés d'excellentes intentions, mais qui ne résoudront pas le problème. Ils envelopperont les solutions pratiques dans un amoncellement de formalités et de paperasseries qui finiront par dégoûter tout le monde. Dans des cas semblables, n'oublions pas la fable du jardinier qui va chercher son seigneur pour chasser un cerf de ses plates-bandes et est tout

(1) *Compte rendu du Congrès des caisses de compensation*, p. 78.

(2) *Compte rendu du Congrès des caisses de compensation*, p. 14.

penaud, le soir venu, de constater que l'intervention du seigneur a fait encore plus de dégâts que le cerf lui-même. »

Enfin, le rapport de M. A. Bernard, toujours à ce même Congrès, sur l'autonomie des caisses et l'intervention législative, constitue un violent réquisitoire contre la proposition Bokanovski.

M. A. Bernard (1) développe tout au long les raisons connues pour lesquelles elle doit être repoussée, et il s'écrie que si la Chambre la votait, le versement des allocations « ne serait plus l'accomplissement spontané d'un devoir social, mais, au contraire, l'accomplissement d'une obligation qui constituerait un véritable impôt ».

Cette institution de l'impôt apparaît comme la conséquence la plus grave. Cela reviendrait à dire que la charge des lois sociales pèse sur une catégorie de citoyens au profit d'une autre catégorie de citoyens, sans intervention du budget de l'État. S'il est juste que l'employeur supporte les conséquences financières du travail lui-même, lorsque ce travail cause un préjudice à l'ouvrier, par exemple en matière d'accidents du travail ; s'il est juste aussi que le patron concoure à la constitution des retraites, puisque c'est au cours de son travail que l'ouvrier a vu peu à peu ses années s'accumuler et ses forces disparaître, il serait par contre étrange et scandaleux qu'il payât obligatoirement les frais d'une loi sociale qui n'a aucun lien avec le travail. Le salaire et le travail n'ont aucun lien avec l'allocation de famille. L'allocation de famille est une institution de la solidarité sociale ; elle est à la charge ou bien de ceux qui l'acceptent librement ou bien de la nation si celle-ci la croit indispensable. Introduite dans notre législation, une semblable règle serait permettre pour

(1) *Compte rendu du Congrès des caisses de compensation*, p. 73.

demain tous les abus. Ce serait renverser quelques-uns des principes financiers sur lesquels nous vivons depuis plus de cent trente ans et qui ont fait la solidité de toutes nos finances publiques et privées.

M. A. Bernard a fait entendre sa voix tout récemment encore au troisième Congrès de la natalité tenu à Bordeaux du 22 au 26 septembre 1921, et sur ses suggestions approuvées à l'unanimité la Section de l'action professionnelle a adopté le vœu suivant :

« Que la généralisation des allocations se réalise sous le régime de la liberté et avec le concours des organisations patronales et ouvrières et qu'il soit sursis à toute proposition législative. »

Repoussant la thèse du législateur, nous nous rangeons à l'avis des industriels. Outre les diverses raisons qu'ils allèguent pour ne pas subir l'intervention de l'État et que nous approuvons, nous pensons, dans un simple sentiment d'équité, que, tant que les obligations d'assistance dérivant du devoir de solidarité sociale ne seront pas imposées par la loi à tous les citoyens en mesure d'aider les pères de familles nécessiteuses, l'État n'est pas fondé à exiger l'exécution de ce devoir de la part d'une seule catégorie de citoyens.

Supposons, en effet, pour mieux concrétiser notre pensée, qu'avant la loi du 14 juillet 1905 sur l'assistance aux vieillards, certains patrons aient pris l'initiative de secourir leurs vieux ouvriers et que l'État soit intervenu à ce moment pour obliger l'ensemble des industriels à accomplir l'acte émanant de quelques-uns d'entre eux, on n'eût pas manqué de le lui reprocher immédiatement et c'eût été justice.

Tant que l'obligation de protéger la vieillesse n'était pas reconnue nécessaire et formulée dans un texte de loi d'une portée générale, l'État eût commis un acte arbitraire en exi-

geant l'exécution de cette obligation des seuls employeurs ou de toute autre classe de citoyens.

Il en est exactement de même à l'occasion du sursalaire familial. Tant que le devoir de verser cette indemnité ne sera pas établi, généralisé et sanctionné rigoureusement, le geste du patron constituera une obligation *librement* consentie, et de ce chef, on devra laisser toute latitude pour organiser l'institution du sursalaire familial à ceux qui y ont adhéré et ne pas porter atteinte à la liberté de ceux qui s'en sont tenus à l'écart en les forçant à y participer.

Au fond, les trois problèmes soulevés par le sursalaire familial — étudiés séparément pour être mieux compris — sont enchainés très logiquement entre eux. En soutenant que le sursalaire familial n'est pas un salaire et qu'à ce titre il doit en être écarté chaque fois que la loi envisage ce dernier, il s'ensuit qu'il faut chercher ailleurs que dans le principe du juste salaire sa raison d'être et son caractère obligatoire. Ils dérivent tous les deux du devoir de solidarité sociale s'imposant à tous les hommes du fait de leur vie en société. Et comme il serait inexact et profondément injuste de soutenir que ce devoir doit être exécuté par les seuls industriels, on sera amené à repousser toutes les tentatives du législateur formées dans le but de leur faire supporter envers et contre eux les charges nouvelles du sursalaire familial.

TROISIÈME PARTIE

Applications du sursalaire dans la région bordelaise.

Dans la région bordelaise, on trouve deux caisses communes :

1° La « Caisse pour indemnités familiales de Bordeaux et du Sud-Ouest » ;

2° La « Caisse agricole du sursalaire familial de la région bordelaise ».

Leur coexistence n'est pas un inconvénient, comme on pourrait le supposer en alléguant, par exemple, qu'elles se font concurrence et supportent séparément des frais que leur fusion en un seul organisme éviterait.

Cet argument est sans force. En effet, chacune opère dans un domaine distinct. La première groupe les entreprises commerciales ou industrielles ; la seconde, au contraire, s'occupe exclusivement de l'agriculture. Étant donnés les caractères entièrement différents de l'activité commerciale et industrielle d'une part, et de l'activité agricole d'autre part, il était matériellement impossible de les soumettre à des règles uniformes pour assurer le fonctionnement de l'institution du sursalaire. On sait, par exemple, que les travaux ne sont pas continus dans les campagnes, que la durée du travail varie suivant les saisons, de même les salaires, ce qui n'a pas lieu, en général, dans l'industrie et le commerce.

CHAPITRE PREMIER

CAISSE POUR INDEMNITÉS FAMILIALES DE BORDEAUX ET DU SUD-OUEST

DATE ET MOTIFS DE SA CRÉATION. — La « Caisse pour indemnités familiales » a été fondée à Bordeaux le 21 mai 1920.

Elle s'adresse à tous les commerçants et industriels de Bordeaux et de la région du Sud-Ouest qui désirent verser à leurs « ouvriers et employés des indemnités familiales. » La durée de l'adhésion doit être d'un an au minimum (1).

Le siège de la caisse est établi à Bordeaux, cours de Gourgue, n° 8.

Des motifs intéressés ont certainement, à Bordeaux comme ailleurs, présidé à l'organisation d'une caisse commune, et ses créateurs ont exprimé ouvertement, dans une notice qu'ils ont publiée, l'espoir d'aboutir, grâce à cette institution, à une grande stabilisation du personnel.

Mais les raisons d'intérêt ne sont pas les seules qui ont fait agir les patrons, auteurs de la réforme. Ils ont poursuivi, ainsi qu'ils nous l'ont déclaré et en tout premier lieu, un but patriotique. Au delà de la prospérité de leurs entreprises qu'ils tiennent, et c'est un sentiment tout naturel, à sauvegarder, ils ont eu en vue l'avenir du pays qui doit être assuré en favorisant l'existence des familles ouvrières. Ils ont ensuite

(1) V. les statuts de cette caisse à l'Annexe.

été guidés par une sincère pensée de justice au nom de laquelle ils ont voulu réparer les inégalités sociales de leurs ouvriers, lorsqu'elles étaient dues à des charges familiales.

Le sursalaire familial, ainsi que les faits l'ont démontré, ne pouvait manquer de trouver un terrain plus propice pour son développement que la région bordelaise. De par leur excellente mentalité et leur esprit bienveillant à toute amélioration de la condition ouvrière, ainsi que le prouve l'existence du « Groupe des patrons sociaux » dont nous avons déjà parlé, les patrons étaient tous disposés à lui faire un accueil favorable, et on s'explique que, là plus qu'ailleurs, les motifs nobles autant que charitables se soient manifestés avec plus de force.

Son CARACTÈRE. — Dès la première heure, la Caisse pour indemnités familiales a revêtu un caractère régional. C'est dire que, sans aucune réserve, elle agréa les entreprises ou les commerces les plus divers sous la seule condition qu'ils ne sortent pas du cadre régional.

Voici quelques-uns de ses principaux adhérents :

Des fabricants de produits chimiques (Saint Gobain, Établissements Kulman, Compagnie bordelaise des produits chimiques) ;

Des fabricants d'huile (Grande huilerie bordelaise Calvé, Delf, Maurel et Prom), des négociants en vin (Eschenauer, Latrille et Ginestet, Cruse), des fabricants de liqueurs (Marie-Brizard et Roger), des fabricants de conserves (Rödel et fils frères, Société bordelaise de conserves, etc.), des épiciers en gros (Degraaf et Bégué, Bignon et C^{ie}).

Parmi ses membres, la caisse en comprend dont l'importance est fort différente. Ainsi elle a des firmes, comme les sociétés de produits chimiques et les huileries, qui représentent 150 à 200.000 francs de salaires mensuels, et des petits

commerces ne représentant que 1.200 à 1.500 francs de salaires, pour la même période.

Attributions et fonctionnement. — Nous avons montré qu'en ce qui concerne l'étendue de leurs attributions, il fallait envisager deux sortes de caisses communes :

1° Celles qui avaient un pouvoir restreint et se bornaient uniquement à faire œuvre de compensation entre les adhérents, ceux-ci versant eux-mêmes directement les allocations à leur personnel ;

2° Celles aux fonctions plus étendues, se substituant entièrement aux employeurs et qui, moyennant une cotisation déterminée, versée par ces derniers, se chargeaient elles-mêmes de faire le paiement des allocations.

C'est à cette dernière catégorie de caisses qu'appartient celle que nous étudions en ce moment.

1° *Règles concernant les contributions patronales.* — Les contributions patronales sont proportionnées aux salaires. « Les employeurs alimenteront la caisse au moyen d'un prélèvement sur le chiffre global des salaires par eux payés à la totalité de leurs ouvriers et employés. »

A cette règle, il y a deux exceptions. Dans deux cas, les salaires de certaines catégories d'ouvriers ne devront pas être comptés ; ce sont aussi les deux cas où les ouvriers n'auront pas droit à l'allocation familiale :

1° Il faudrait défalquer, dit l'article 9, de la totalité des salaires ceux des ouvriers ou employés qui atteignent 12.000 francs ;

2° Ceux des ouvriers ou employés « dont l'engagement a un caractère essentiellement temporaire et ne permet pas de penser qu'ils puissent jamais remplir, dans l'avenir, la condition d'une présence minimum d'un an de services chez leur employeur.

Le tantième du prélèvement sur les salaires est fixé actuellement à 1,40 p. 100 ».

Le conseil d'administration pourra modifier le taux de cette contribution « suivant les besoins, de manière à assurer le service de l'allocation, sans autres charges que celles des frais d'administration de la caisse et de la constitution progressive d'un fonds de réserve égal à un mois d'allocation ».

Mode de contribution patronale. — Les patrons sont astreints, pour le versement des cotisations, à certaines formalités, peu gênantes il est vrai, et qui doivent être accomplies dans un délai déterminé :

Chaque maison et chaque correspondant feront parvenir au secrétariat dans les cinq premiers jours du mois ;

a) Un bordereau, dit bordereau mensuel de versement, indiquant, s'il y a lieu, les modifications dans la situation de famille des bénéficiaires et le montant des salaires globaux payés pendant le mois écoulé ;

b) Les fiches et les livrets des nouveaux bénéficiaires s'il y a lieu ;

c) Le montant de sa contribution.

2° Règles s'appliquant aux allocations familiales. — a) *Bénéficiaires.* — Les enfants naturels sont assimilés aux enfants légitimes. Les uns comme les autres auront droit à l'allocation jusqu'à l'âge de 13 ans révolus.

b) *Attributaires* (1). — Les attributaires des allocations sont les employés ou ouvriers de l'un et l'autre sexes, ayant à charge un ou plusieurs enfants dans les conditions ci-dessus, sous réserve : 1° Qu'ils touchent un salaire inférieur à 12.000 francs par an ; 2° qu'ils aient plus de douze mois de présence dans l'une des maisons affiliées à la caisse.

(1) Ceux qui touchent l'allocation du chef des bénéficiaires.

Ce délai obligatoire de présence dénote la préférence que les patrons portent aux ouvriers attachés à leur établissement et le désir qu'ils ont de les voir persévérer dans cette attitude.

L'allocation est versée au chef de famille, si l'homme et la femme travaillent tous les deux dans le même établissement. Il en est de même lorsque les deux époux travaillent dans des établissements différents, mais affiliés à la caisse. Si l'un d'eux seulement travaille dans l'un des établissements affiliés à la caisse, l'indemnité ne lui sera versée en totalité que sur déclaration expresse de sa part que son conjoint ne reçoit aucune indemnité émanant, soit d'une autre caisse, soit de son patron.

Des livrets individuels sont donnés aux ouvriers qui ont droit à l'indemnité familiale. Ils sont titulaires, en plus, d'une fiche de renseignements mentionnant leur nom, leur adresse, l'âge de leurs enfants, l'importance du traitement, leur état civil, et dans le cas où ils sont mariés ou en état de concubinage, la déclaration que leurs épouses ou la personne avec laquelle ils vivent ne reçoivent aucune indemnité familiale.

Quand et par qui sont payées les allocations familiales. — L'article 3 du règlement intérieur de la caisse nous fixe sur ces deux points.

« Les paiements des indemnités seront effectués tous les trois mois avec un décalage de douze jours, c'est-à-dire que les indemnités afférentes à un trimestre déterminé ne seront payables qu'à partir du douzième jour du mois suivant. »

Cet article renferme deux dispositions qui laissent encore percer la préoccupation des patrons de profiter de cette institution pour rendre plus stable leur personnel.

« Dans le cas où un bénéficiaire cesserait de faire partie d'une maison adhérente à la caisse, il perdra tout droit aux indemnités pour le trimestre en cours, sauf dans le cas où la

rupture de son engagement avec son employeur ne viendrait pas de son initiative. Par contre, le bénéficiaire continuera à recevoir les indemnités, même en cas d'indisponibilité temporaire, pour cause de maladie ou d'accident n'entraînant pas rupture de son contrat avec son employeur ».

Ainsi que nous l'avons dit, c'est la caisse elle-même qui effectue le règlement des indemnités. Ce n'est pas comme par hasard qu'on a eu recours à ce mode de paiement, mais pour des raisons sérieuses que les organisateurs de la caisse ont exposées expressément et auxquelles ils attachaient une grande importance.

Dans la notice qu'ils ont publiée, ils indiquent que de cette façon ils ont voulu :

« 1° Éviter toute discussion avec le personnel non bénéficiaire et, pour ce faire, différencier nettement les indemnités d'un salaire quelconque »;

« 2° Donner aux bénéficiaires l'impression que ce n'est point leur patron, mais l'ensemble des patrons qui s'intéressent aux ouvriers chargés de famille.

»... Jamais, et sous aucun prétexte, les indemnités ne sont payées directement par le patron aux bénéficiaires. Dans ces conditions, si des employés ou ouvriers non bénéficiaires viennent à réclamer et à dire : « Pourquoi ne touchons-nous pas une rémunération égale à celle de nos camarades chargés de famille, puisque nous assurons le même travail? », les patrons sont très à l'aise pour leur répondre que la question ne peut pas être portée sur ce terrain, puisque ce ne sont pas eux qui paient les indemnités, qu'ils ont simplement adhéré à une organisation spéciale qui tend à favoriser les pères de nombreuse famille, et que cette organisation est libre d'encourager ces derniers comme elle l'entend, et dans des conditions qui n'ont rien à voir avec la fixation des salaires payés pour un travail déterminé. »

Afin d'écarter encore davantage tout motif de discussion avec le personnel non bénéficiaire, et aussi pour éviter de faire perdre du temps à l'ouvrier, on a eu l'idée ingénieuse d'envoyer au chef de famille le montant de son allocation par mandat-carte à domicile.

Taux de l'allocation. — Le taux de l'allocation est partiellement progressif. Il varie suivant le nombre des enfants jusqu'à trois inclus, puis il reste constant. Il est :

De 15 francs par mois pour le premier enfant ;

De 20 francs par mois pour le deuxième enfant ;

De 30 francs par mois pour les troisième et *suivants*.

Il importe enfin de remarquer, et c'est une heureuse initiative, que la Caisse bordelaise, dans le but de favoriser l'expansion des allocations familiales, autorise l'adhésion d'établissements qui n'auraient pas les ressources nécessaires pour verser les indemnités dès le premier enfant.

Elle n'y met qu'une condition, qui au fond est très légitime :

« La Caisse prêtera à ses correspondants (établissements dans les conditions ci-dessus indiquées) le concours de ses services et de son organisation et paiera à leur personnel les indemnités que permettra leur contribution, sous la réserve cependant que les taux d'indemnité par catégorie d'enfants seront exactement les mêmes que ceux alloués au personnel des membres adhérents, c'est-à-dire 20 francs par mois pour le deuxième enfant et 30 francs par mois pour le troisième enfant et les suivants. »

Accueil qu'a reçu la Caisse dans les milieux ouvriers de Bordeaux. — A ce sujet, on a remarqué deux sons de cloche fort différents. L'un vient du côté des socialistes, et naturellement il traduit une vive hostilité contre cette institution.

D'après une enquête menée par M. Roger Cruse, un admi-

nistrateur de la Caisse, et plus spécialement dans la région bordelaise, il résulte que les socialistes considèrent depuis longtemps le père de famille comme un mauvais syndiqué. Rien d'étonnant, comme on l'a constaté, qu'ils aient manifesté leur mauvaise humeur devant une institution qui, pour le moins, ne peut qu'écarter davantage le chef de famille de leurs groupements et, par contre, le rapprocher du côté du patron.

Quant à l'autre son de cloche, il dénote une impression entièrement dissemblable. Il nous est donné par les bénéficiaires. Ceux-ci ont compris le caractère bienveillant du geste patronal et ils ont exprimé souvent la satisfaction qu'ils éprouvent pour le supplément de rémunération que leur valaient leurs charges familiales. Cette constatation a été faite et nous a été signalée par les patrons bordelais eux-mêmes.

Jugement de la Caisse pour indemnités familiales de Bordeaux. — Quelques critiques peuvent, semble-t-il, lui être adressées au sujet de certaines omissions qu'on peut estimer regrettables.

D'abord, la première lacune qu'on constate réside dans le fait qu'elle n'a établi — contrairement à un usage assez répandu et qui est très bon comme encouragement à la natalité — aucune prime de naissance ni d'allaitement.

Ensuite, on peut lui reprocher deux torts portant moins, il est vrai, atteinte au principe d'encouragement à la natalité que l'absence des primes de naissance et d'allaitement, mais dont les effets sont néanmoins fâcheux.

Le premier consiste à ne pas continuer le versement de l'allocation à la mort du chef de famille, car il n'est pas douteux que si un père avait la certitude que ses enfants seront encore secourus après son décès, jusqu'au moment où ils

pourront travailler, il mourrait plus tranquille et nourrirait à l'égard de ses patrons un ultime sentiment de reconnaissance.

C'est là une question de psychologie qui n'aurait pas dû passer inaperçue à ceux qui visent à favoriser les familles nombreuses. De même, dans le même ordre d'idées, il est permis de regretter que la Caisse de Bordeaux n'ait pas songé à secourir les ascendants qui, comme les enfants, constituent une charge pour un foyer.

Pour être juste, il faut reconnaître que si la Caisse bordelaise n'échappe pas à certaines critiques — et quelle est, du reste, la caisse irréprochable? — elle a droit, à certains points de vue, à des éloges très mérités. D'abord, ses créateurs ont su distinguer nettement la nature juridique des allocations familiales et leur réserver une place à part du salaire, écartant par là les inconvénients nombreux que la confusion de ces deux versements est susceptible d'entraîner et que nous avons signalés.

Ils ont compris l'avantage qu'il y avait à verser une indemnité identique pour des charges semblables dans une même région, et ils ont donné à leur caisse un caractère interprofessionnel.

Ils ont fait preuve d'une louable générosité en continuant le versement de l'allocation au cas de cessation de travail de l'attributaire par suite de maladie ou d'accident et enfin ils ont eu raison d'assimiler l'enfant naturel à l'enfant légitime et de lui reconnaître les mêmes droits. Il semble, en effet, qu'il est injuste de traiter les enfants naturels plus durement que les enfants légitimes.

En somme, si la « Caisse pour indemnités familiales de Bordeaux et du Sud-Ouest » ne réalise pas le type parfait et idéal de caisse commune, elle n'en laisse pas moins une impression

réconfortante par le bon esprit qui l'anime. Et puis, il faut remarquer qu'elle est encore récente, à peine deux ans d'existence, et que sans aucun doute, si l'on considère les hommes d'élite qui la dirigent, son dernier pas dans la voie du perfectionnement n'est pas encore accompli. Les quelques défauts dont elle est entachée seront certainement corrigés et on peut avoir confiance que, dans un avenir prochain, elle sera entièrement apte à jouer le grand rôle qu'elle s'est assigné.

Résultats obtenus. — Le nombre d'établissements affiliés à la caisse a été sans cesse en augmentant.

De 31 au 1^{er} janvier 1921, il est passé à 41 au 31 mars et à 62 au 31 décembre de la même année. Au mois de février 1922 il a atteint le chiffre 72.

Le nombre des chefs de famille attributaires, ainsi que celui des enfants bénéficiaires, présentent aussi une même marche ascendante.

Nombre des chefs de famille attributaires d'allocations familiales.

Au 31 décembre 1920	599
Au 31 mars 1921.....	631
Au 31 décembre 1921	881
Fin février 1922	926

Nombre d'enfants bénéficiaires.

Au 31 décembre 1920	945
Au 31 mars 1921.....	1.005
Au 31 décembre 1921	1.341
Fin février 1922	1.425

Même constatation pour les allocations versées.

Allocations payées pendant :

1 ^o Le 4 ^e trimestre 1920.....F.	52.194 50
2 ^o Le 1 ^{er} trimestre 1921	52.876 50

En 1921 la caisse a distribué 250.587 fr. 30 d'indemnités familiales.

CHAPITRE II

CAISSE AGRICOLE DU SURSALAIRE FAMILIAL DE LA RÉGION BORDELAISE (1)

Postérieure à la « Caisse pour indemnités familiales de Bordeaux et du Sud-Ouest », elle n'a pas la même importance. Fondée par M. Roger Cruse, elle s'appelait, à l'origine, « Caisse de sursalaire familial du Médoc », puis son nom a été changé par l'assemblée générale du 8 décembre 1920, en vue de permettre aux propriétaires du Sauternois d'en faire partie, et elle s'appelle maintenant : « Caisse agricole du sursalaire familial de la région bordelaise. »

Le terme sursalaire est ici intentionnellement employé de préférence au mot allocation. L'instigateur de l'institution, M. Roger Cruse, a, en effet, une opinion sur le sursalaire qui voisine celle des Catholiques Sociaux, et dans sa pensée le sursalaire ne représenterait point une donation, mais ferait partie du salaire proprement dit qu'on veut adapter aux charges de famille. Ainsi qu'il nous l'a déclaré, le sursalaire constituerait une application du salaire familial.

Caractère de la caisse. — C'est une caisse de caractère régional. Il ne pouvait en être autrement. Si on conçoit très bien des caisses professionnelles pour l'industrie et le com-

(1) V. les statuts de la caisse à l'Annexe.

merce, étant donnée la multiplicité de branches qui en dérivent, en matière agricole, il semble bien difficile, sinon impossible, d'établir une distinction entre les diverses formes que revêt l'agriculture et d'envisager chacune séparément. Un propriétaire foncier n'est pas, à part de très rares exceptions, producteur de blé et rien que de blé, ou encore vigneron et rien que vigneron. Il se livre avec une plus ou moins grande intensité, selon les régions, à des cultures diverses. On ne peut donc songer à séparer ces cultures les unes des autres et pour chacune faire inscrire le propriétaire à une caisse correspondante. Il est hors de doute que ces raisons ont guidé les créateurs de cette caisse, car elle a un caractère régional et s'adresse à toute la région bordelaise.

Attributions et fonctionnement de la caisse. — Cette caisse doit être rangée au nombre de celles détenant un pouvoir restreint. Elle se borne à faire uniquement œuvre de compensation entre ses adhérents et n'a aucun contact avec les attributaires du sursalaire.

Elle tient une comptabilité mentionnant d'un côté les sommes qui sont dues par ses adhérents à titre de cotisation, et d'un autre, celles qu'ils ont versées comme allocations à leur personnel.

Dans le cas où la cotisation d'un établissement est inférieure au montant des indemnités familiales qu'il a acquittées, la caisse est sa débitrice et lui fournit la différence. Dans le cas contraire, un industriel ayant déboursé à son personnel une somme moins forte que celle représentant sa cotisation, il est débiteur envers la caisse de la différence et il doit la lui envoyer.

Règles concernant les contributions patronales. — Il existe deux particularités à ce sujet :

1° C'est l'employeur qui verse directement l'indemnité à l'ouvrier ;

2° La cotisation est calculée d'après le nombre d'employés et par mois.

1° L'employeur paie directement à ses propres employés et ouvriers les allocations du sursalaire familial.

Ce mode de paiement est une conséquence de la façon dont on a envisagé ici le sursalaire. Puisqu'il n'est pas autre chose qu'une forme de salaire, il était tout naturel que ce fût l'employeur lui-même qui en effectuât le versement.

On ne concevrait pas un organisme quelconque étranger à un établissement qui fût chargé de payer les ouvriers qui y sont occupés.

De plus, il n'est pas à craindre dans les campagnes que les ouvriers célibataires, ainsi que cela a lieu à la ville, soient jaloux du supplément de rémunération accordé aux chefs de famille et manifestent de la mauvaise humeur lorsqu'ils verront ces derniers toucher, au moment de la paie, plus qu'eux pour le même travail. On a remarqué, en effet, qu'ils ne nourrissaient pas de tels sentiments et qu'ils savaient apprécier, sans arrière-pensée, les actes de générosité venant du patron.

2° La cotisation est calculée d'après le nombre d'employés et par mois.

Son montant a été fixé au début à 4 francs par employé et par mois, avec la possibilité, pour le conseil d'administration, de l'élever à 5 francs, au delà de 5 francs, une décision de l'assemblée générale étant nécessaire.

Par employés, il faut entendre ceux qui travaillent « habituellement sur la propriété », « mais non les retraités, ni les employés à titre exceptionnel, tels que les vendangeurs ».

La caisse n'impose pas obligatoirement un temps de séjour pour toucher les allocations. Il suffit de travailler « habituellement sur la propriété, et elle interprète le terme « habituel-

lement » dans un sens large, puisqu'elle considère comme se trouvant dans ce cas les « journaliers ou travailleurs aux pièces ».

Règles relatives aux allocations du sursalaire familial. Attributaires. — Outre la condition de travailler habituellement sur la propriété, il faut que l'employé n'ait pas un salaire supérieur à 6.000 francs par an.

« Le sursalaire sera payé mensuellement et ne sera acquis à l'employé que pour des périodes indivisibles de un mois de présence dans l'exploitation dont il fait partie. »

Une disposition intéressante est renfermée dans les statuts. Elle traduit le désir qu'ont eu les créateurs de la caisse de profiter de l'institution pour lutter contre la tendance à la dislocation des familles paysannes. Ils ont subordonné, en effet, le versement de l'allocation à la condition que les membres de la famille restent groupés sur la propriété et y travaillent.

« La femme travaillant en dehors de la propriété fait perdre à son mari les droits au sursalaire. L'enfant de moins de 15 ans travaillant en dehors de la propriété ne donne aucun droit au sursalaire. »

Bénéficiaires. — Pour être bénéficiaire de l'allocation, l'enfant d'un employé qui remplit les conditions ci-dessus ne doit pas avoir plus de 15 ans révolus.

C'est un âge relativement élevé et qu'on rencontre rarement dans les autres caisses de compensation. On a retardé ainsi intentionnellement l'expiration du terme où serait versée l'allocation en vue de permettre un plus long apprentissage.

Les parents étant aidés plus longtemps par la caisse ne seront pas si tôt désireux de voir gagner quelque argent à leur enfant et d'interrompre pour cela leur formation tech-

nique. Il est à signaler qu'on a donné aux allocations un taux nettement progressif (1).

Ce taux, comme on le voit, est nettement progressif et il est particulièrement favorable aux familles nombreuses.

Résultats obtenus par la Caisse agricole. — La situation actuelle de la Caisse agricole est la suivante (2) :

1° Nombre de propriétaires qui y sont affiliés : 28 ;

2° Nombre des bénéficiaires ou enfants : 233 ;

3° Nombre des attributaires : 179,

répartis de la façon suivante :

Mouvement financier pour l'année 1921.

A. Recettes.

En caisse au 1 ^{er} janvier 1921....F.	2.386 45	
Cotisations des domaines.....	51.439 »	
Intérêts.....	24 »	
		53.849 45

B. Dépenses.

Versé aux domaines.....F.	53.000 »	
Frais généraux de l'année.....	799 40	
		53.799 40

C. En caisse.

Au 31 décembre 1921.....F.	50 05
----------------------------	-------

Modifications apportées aux statuts primitifs et propositions nouvelles relatives aux bénéficiaires. — Les statuts de la Caisse agricole ont été modifiés deux fois depuis sa création, et ces modifications ont été chaque fois la conséquence d'un changement survenu dans la situation financière. Les propositions de réforme apparues récemment ont aussi le même motif.

(1) V. Annexes.

(2) Date du 1^{er} janvier 1922.

Il importe de distinguer deux périodes dans le fonctionnement de la Caisse agricole. La première qui va du début, c'est-à-dire du 1^{er} mai 1920 au 31 décembre de la même année, et qui est une période de prospérité, puisque à cette dernière date on constate la présence d'un boni de 2.000 fr.

En possession d'une avance aussi importante, la caisse — ne devant pas réaliser de bénéfices — décida d'augmenter le chiffre des allocations d'une façon appréciable; c'est ainsi que le secours qui pour deux enfants au début montait à 20 francs fut élevé à 30; pour trois, de 35 à 45; pour quatre, de 50 à 65; pour cinq, de 65 à 85; pour six, de 80 à 120.

Ces améliorations fonctionnèrent à partir du 1^{er} janvier 1921.

Malheureusement, ce geste généreux ne devait pas pouvoir être poursuivi dans la suite sans soulever de gros inconvénients, et c'est à cette époque, au début de 1921, que commence la deuxième phase de la Caisse agricole, caractérisée par la disparition progressive du boni réalisé précédemment. La cause de ce changement nous fut donnée par M. Lamothe, secrétaire de la caisse, et elle provient du « départ d'un gros négociant bordelais qui donnait beaucoup plus qu'il ne recevait ».

Pour porter remède à cette situation difficile, et pour éviter un déficit prévu pour le mois d'octobre et qui devait s'élever, en se basant sur le taux des allocations en cours, à 528 francs par mois, le conseil d'administration lança, le 10 septembre 1921, une convocation à une assemblée générale où devaient être discutées les trois solutions suivantes.

Solution n° 1.

Majorer les versements des propriétaires adhérents en les portant de 4 francs à 4 fr. 60 par ouvrier, les recettes de la

caisse augmenteraient ainsi de 592 francs par mois. Cette solution aurait l'avantage de permettre de maintenir les allocations actuelles aux ouvriers chargés de famille, chose particulièrement importante par ces temps où la propriété est obligée d'examiner de très près la question des salaires. D'autre part, si l'on se résigne à réduire les allocations, on pourrait adopter l'une des deux solutions suivantes.

Solution n° 2.

Laisser subsister telles quelles toutes les allocations, sauf celles des familles de un enfant qui seraient ramenées à 5 francs, au lieu de 10 francs. Cette solution aurait l'avantage de ne frapper que les familles les moins intéressantes. Les dépenses de la caisse diminueraient ainsi de 590 francs par mois.

Solution n° 3.

Au lieu d'allouer 15 francs par enfant aux familles de deux et trois enfants, on ne leur allouerait que 10 francs par enfant, comme aux familles de un enfant. Avec cette solution, le minimum de 10 francs par enfant serait sauvegardé. Le déficit de la caisse diminuerait ainsi de 565 francs par mois (1).

L'assemblée qui eut à se prononcer sur le choix d'une de ces trois solutions s'est réunie le 28 septembre dernier, et c'est la première qu'elle admit à la grande majorité en alléguant les raisons suivantes :

« Il serait tout à fait inopportun de diminuer actuellement des allocations pour charges de famille, allocations qui déjà ne sont pas très importantes, d'autant plus que les salaires paraissent à la veille de la réduction.

(1) Convocation d'une assemblée générale donnée par le conseil d'administration le 10 septembre 1921.

» Une diminution actuelle des allocations causerait dans l'esprit de ceux que nous avons voulu encourager une déception grave qui pourrait avoir une répercussion fâcheuse sur l'avenir de notre entreprise (1). »

Le taux de la cotisation patronale a donc été élevé de 4 francs à 4 fr. 60 par mois et par ouvrier, et ce régime a commencé à fonctionner à partir du 1^{er} octobre.

A côté de cette mesure enrayant toute crainte de déficit, il y a lieu de signaler encore deux propositions qui ont été émises à cette dernière assemblée générale et qui viendront prochainement en discussion à une nouvelle réunion.

La première consiste à abaisser de 15 à 13 ans l'âge du bénéficiaire de l'allocation.

La deuxième a pour but de supprimer l'allocation de 10 francs par mois aux parents qui, mariés depuis plus de cinq ans, n'ont pas eu plus d'un enfant.

Ces propositions, surtout la deuxième, nous paraissent très soutenables. En effet, si dans un moment difficile les patrons ne reculent pas pour y faire face, devant des charges nouvelles, il est bien juste qu'ils désirent ne pas la consentir inutilement pour des parents oublieux de leur devoir social, et qu'ils préfèrent les réserver aux parents les plus méritants.

Jugement de la Caisse agricole. — Les lacunes que nous avons relevées dans les statuts de la Caisse pour indemnités familiales de Bordeaux et du Sud-Ouest : l'omission d'une prime de naissance et d'allaitement, l'abstention de tout secours aux enfants survivants après le décès du chef de famille, se retrouvent encore pour la Caisse agricole. De plus, elle ne prévoit aucune gratification pour les ascendants, ni

(1) Délibération de l'assemblée générale de la Caisse agricole le 30 septembre 1921.

aucune indemnité au cas d'accident et de maladie, et dans un autre ordre d'idées, elle n'a pas assimilé les enfants naturels aux légitimes.

Toutefois, nous croyons que de telles critiques ne l'atteignent pas, car les ressources dont elle dispose, et dont on ne saurait prévoir l'accroissement sans grever d'une façon exagérée les frais des adhérents, sont essentiellement limitées, par suite du peu de membres qu'elle comprend.

D'autre part, bien que la contribution patronale primitivement fixée à 4 francs par tête d'employé soit déjà suffisamment élevée, on a vu que pour parer à un déficit éventuel, les propriétaires n'ont pas craint de l'augmenter encore, et par là de s'imposer un sacrifice afin de ne pas baisser le taux des allocations.

Il convient, semble-t-il, de signaler cette marque de bonne volonté et d'en augurer les meilleurs résultats.

A part quelques gros propriétaires qui y sont réfractaires et préfèrent, par amour-propre, verser eux-mêmes, directement, le sursalaire sans passer par une institution anonyme, la Caisse agricole, d'après M. Lamothe, son secrétaire, a reçu « un accueil plutôt favorable, tant du côté des employeurs que de celui des ouvriers, et son avenir semble assuré ».

CONCLUSION

Les industriels ont créé le sursalaire pour enrayer la décroissance inquiétante de la natalité dans la classe ouvrière et afin, par là, de conjurer le péril qui en résulterait pour leurs entreprises.

Ils ont eu aussi en vue, en instituant des primes variant progressivement avec le nombre des enfants, d'encourager les ouvriers à s'entourer d'une nombreuse famille qui constituerait plus tard une réserve de main-d'œuvre.

Il est encore trop tôt pour apprécier les résultats du sursalaire familial et pour savoir si le double objectif poursuivi par les employeurs a été atteint. L'avenir seul nous renseignera.

Mais d'ores et déjà, il nous semble permis de formuler quelques réserves touchant l'espoir qu'on a mis dans le sursalaire comme moyen efficace de relever la natalité. Le problème de la dépopulation, non seulement chez les ouvriers, mais dans un sens général, est en effet très difficile à solutionner. Le mal dont nous souffrons a des racines très profondes, et pour les trancher, la tâche se présente comme très complexe et très ardue.

Autant qu'à des moyens financiers, il faudrait pour aboutir faire appel à la morale. Il serait nécessaire d'enseigner aux masses leurs devoirs sociaux et, point délicat, mais indispen-

sable, trouver un procédé pour contraindre les individus à les accomplir, lorsque la voix de la conscience serait impuissante à le faire.

Ce n'est pas seulement l'insuffisance des ressources dont disposent les ouvriers en face de la cherté de la vie, qui les pousse à la stérilité. Bien plus, on a même soutenu que s'ils étaient plus riches, ils seraient encore moins enclins à se perpétuer.

L'aisance et la richesse ont été placées au premier plan parmi les causes économiques et sociales de l'abaissement de la natalité.

Les statistiques l'ont démontré. A ce sujet, celle qui a été publiée en 1912 (1) est particulièrement suggestive.

Ces chiffres sont relatifs aux arrondissements de Paris.

Pour 1.000 femmes, on constate à cette époque :

108 naissances dans les arrondissements très pauvres ;

99 naissances dans les arrondissements aisés ;

52 naissances dans les arrondissements riches ;

34 naissances dans les arrondissements très riches.

En présence de ces faits, M. Picard avait formulé le jugement suivant :

« Il suffira de dire que l'action primordiale dans l'éclosion et l'extension du mal est généralement attribuée à la diffusion du bien-être. » (2).

Des causes multiples ont été encore exposées pour expliquer la faiblesse de notre natalité et sa diminution constante ; c'est ainsi qu'on a mis en avant les lois successorales, le fonctionnarisme, l'exagération de l'esprit d'épargne, l'exode vers les villes, l'irrégulation, et bien d'autres encore que l'on a développées longuement.

(1) *Économiste français*, 20 janvier 1912, p. 78 et suiv.

(2) *Guide social*, 1914, p. 75.

Pour nous, il en est une qui les prime toutes : l'égoïsme des individus. C'est l'amour du bien-être qui les éloigne de l'accomplissement de leurs devoirs sociaux et qui les invite à recourir à des pratiques antinaturelles pour s'épargner les soucis et les embarras de la paternité.

Voilà, dans cette tendance trop générale malheureusement à notre époque, « la plaie la plus secrète, la plus profonde, la plus mortelle de la famille contemporaine » (1).

Pour combattre cette plaie, pour faire échec à la « volonté néo-malthusienne » qui règne souverainement non pas seulement dans les milieux ouvriers, mais dans bien d'autres, il semble en vérité que le sursalaire familial se présente comme un bien faible remède.

On ne voit guère comment les ouvriers consentiront, à raison d'une prime de 13 à 20 francs en supplément de leurs salaires, à s'imposer la gêne d'élever un enfant et à réduire, pour cette somme modique, les avantages et plaisirs de toutes sortes vers lesquels ils courent avec tant de fièvre.

Pour atteindre avec plus de chances de réussite le but qu'ils se proposent, l'accroissement de la famille, les industriels auraient dû verser une rémunération plus importante, suivre, par exemple, la règle en vigueur à Roubaix (2) et qui consiste à payer le sursalaire intégral, c'est-à-dire celui qui correspond parfaitement aux frais d'entretien d'un enfant.

Il n'est pas douteux que si on généralisait cette mesure, on contribuerait, pour une part très appréciable, à l'augmentation des familles, puisque, de cette façon, l'ouvrier ne subirait aucune privation pour élever un enfant et n'aurait pas à détourner la moindre parcelle de son gain de la destination habituelle et égoïste qu'il lui réservait.

(1) *Guide social*, 1914, p. 86.

(2) 90 francs par mois et par enfant.

L'idéal des caisses de compensation doit donc être de se rapprocher le plus possible de l'exemple donné par Roubaix et de poursuivre la réalisation du sursalaire intégral.

En versant les indemnités familiales telles qu'elles existent actuellement, les employeurs font œuvre d'assistance et de solidarité sociale, car ils aident ceux qui méritent leur entière bienveillance autant que la reconnaissance du pays pour le service imminent qu'ils lui rendent. Mais en payant le sursalaire intégral, lorsqu'ils en auront la possibilité, car il est évident qu'il s'agit là d'une lourde charge, surtout dans la période de stagnation économique actuelle, leur rôle sera plus grand et louable encore. Il constituera un encouragement efficace à la repopulation et à ce titre leur assurera la sympathie la plus ardente et la plus durable de tous les bons Français.

VU : Pour le Doyen,
L'Assesseur délégué,
C. DE BOECK.

VU : *Le Président de la Thèse,*
G. PIROU.

VU ET PERMIS D'IMPRIMER :
Bordeaux, le 27 janvier 1922.
Le Recteur de l'Académie,
R. THAMIN.

Les visas exigés par les règlements ne sont donnés qu'au point de vue de l'ordre public et des bonnes mœurs (Délibération de la Faculté du 12 août 1879).

ANNEXES

ANNEXE I

STATUTS DE LA CAISSE POUR INDEMNITÉS FAMILIALES DE BORDEAUX ET DU SUD-OUEST

TITRE I

Objet. — Dénomination. — Siège. — Durée des adhésions.

ARTICLE PREMIER. — Les industriels et commerçants de Bordeaux et de la région du Sud-Ouest qui adhèrent aux présents statuts conviennent de constituer, au moyen de contributions patronales, une caisse spéciale destinée à assurer à leurs ouvriers et employés des indemnités familiales dans les conditions qui seront déterminées ci-après.

ART. 2. — Cette caisse sera désignée sous le nom de *Caisse pour indemnités familiales de Bordeaux et du Sud-Ouest*.

ART. 3. — Son siège sera établi à Bordeaux, cours de Gourgue, n° 8. Il pourra être transféré en tout autre endroit de la même ville par simple délibération du conseil d'administration.

ART. 4. — Les adhésions aux présents seront faites pour une période minimum d'un an. Elles seront subordonnées à l'agrément du conseil d'administration.

TITRE II

Allocations des indemnités familiales.

ART. 5. — Une indemnité familiale est accordée à tout employé et ouvrier de l'un et l'autre sexes qui, ayant plus de douze mois de présence dans l'une des maisons affiliées à la caisse et recevant un salaire

inférieur à 12.000 francs par an, aura à sa charge un ou plusieurs enfants vivants âgés de moins de 13 ans révolus.

ART. 6. — Cette indemnité sera payée trimestriellement et ne sera acquise à l'employé que pour des périodes indivisibles de trois mois de présence dans la maison ou l'établissement dont il fait partie.

ART. 7. — Si l'homme et la femme travaillent tous les deux dans un même établissement, l'indemnité est versée au chef de famille. Il en est de même lorsque les deux époux travaillent dans des établissements différents, mais affiliés à la caisse. Si l'un d'eux seulement travaille dans l'un des établissements affiliés à la caisse, l'indemnité ne lui sera versée en totalité que sur déclaration expresse de sa part que son conjoint ne reçoit aucune indemnité émanant, soit d'une autre caisse, soit de son patron.

ART. 8. — Le taux de l'allocation est de 15 francs par mois pour le premier enfant, de 20 francs par mois pour le deuxième enfant et de 30 francs pour le troisième et les suivants.

TITRE III

Contributions patronales.

ART. 9. — Les employeurs alimenteront la caisse au moyen d'un prélèvement sur le chiffre global des salaires par eux payés à la totalité de leurs ouvriers et employés, défalcation faite des salaires des employés ou ouvriers ayant un salaire égal ou supérieur à 12.000 francs ou dont l'engagement a un caractère essentiellement temporaire et ne permet pas de penser qu'ils puissent jamais remplir, dans l'avenir, la condition d'une présence minimum d'un an de service chez leur employeur.

Le tantième de ce prélèvement est fixé à 1,40 p. 100.

Le taux de cette contribution sera modifié, suivant les besoins, par le conseil d'administration, de manière à assurer le service des allocations ci-dessus prévues sans autres charges que celles des frais d'administration de la caisse et de la constitution progressive d'un fonds de réserve égal à un mois d'allocation.

ART. 10. — Les frais généraux de la caisse seront prélevés sur les versements effectués par les employeurs. Dans le cas où, le règlement des allocations ayant été effectué, les sommes qui resteraient en caisse seraient insuffisantes pour couvrir les frais généraux, la répartition du déficit en serait faite entre tous les adhérents, au prorata de leurs versements mensuels.

TITRE IV

Gestion de la caisse.

ART. 11. — La Caisse pour indemnités familiales est gérée par un conseil d'administration composé de six à douze membres nommés par l'assemblée générale annuelle.

Ces premiers administrateurs resteront en fonctions jusqu'à l'assemblée générale de janvier 1922. A partir de cette époque, le conseil sera renouvelé par tiers tous les deux ans. L'ordre de sortie sera établi par voie de tirage au sort. Les membres sortants sont rééligibles.

ART. 12. — Le conseil d'administration choisira parmi ses membres un président et un secrétaire.

ART. 13. — Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom des adhérents de la Caisse pour indemnités familiales et faire ou autoriser tous les actes et opérations relatives à son objet. Il pourra nommer un administrateur délégué et déterminera l'étendue de son mandat. Toutes les fonctions seront gratuites.

ART. 14. — Le conseil se réunira toutes les fois que le président le jugera nécessaire et au moins une fois par trimestre. Des réunions pourront avoir lieu plus souvent sur la demande de deux administrateurs. Il sera tenu des procès-verbaux des séances.

Le conseil d'administration nommera un secrétaire administratif ou gestionnaire qui pourra être choisi en dehors du conseil d'administration. Ce secrétaire ou gestionnaire pourra être appointé. Il dirigera tous les services de la caisse, choisira son personnel en se conformant en tout aux directions du conseil d'administration.

TITRE V

Assemblées générales.

ART. 15. — L'assemblée générale sera composée de tous les membres adhérents. Elle se réunira chaque année dans le courant du mois de janvier et sera convoquée par lettres individuelles quinze jours au moins avant la date fixée pour la réunion. Son ordre du jour sera réglé par le conseil d'administration. Son bureau sera celui du conseil. Elle recevra le rapport du conseil d'administration, approuvera les comptes qui seront arrêtés normalement au 31 décembre de chaque année, ratifiera les règlements généraux établis par le conseil d'administration

et, d'une manière générale, statuera sur les questions qui lui seront expressément réservées par les statuts ou qui lui seraient soumises par le conseil d'administration.

Un rapport sur les comptes présentés par les administrateurs sera fait à l'assemblée générale par un ou plusieurs commissaires désignés chaque année par elle. La comptabilité de la caisse sera constamment tenue à la disposition de ces commissaires.

ART. 16. — L'assemblée générale sera convoquée extraordinairement lorsque le conseil d'administration le jugera nécessaire ou sur la demande adressée au président signée par un tiers au moins des membres. Pour délibérer valablement, l'assemblée générale devra réunir la moitié des membres présents ou représentés par un membre adhérent.

ART. 17. — Les statuts ne pourront être modifiés qu'à la majorité des deux tiers des suffrages exprimés. Il en sera de même pour la dissolution. Dans tous les autres cas, les décisions seront prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

TITRE VI

Correspondants.

ART. 19. — Pourront être agréés comme correspondants de la caisse, les industriels, commerçants ou entreprises commerciales et industrielles dont les charges d'exploitation sont telles qu'elles ne leur permettent momentanément pas d'adhérer à la caisse dans les conditions précitées, c'est-à-dire à partir du premier enfant, mais qui sont cependant désireux de contribuer à alléger les charges de famille de leur personnel.

La caisse prêterà à ces correspondants le concours de ses services et de son organisation et paiera à leur personnel les indemnités que permettra leur contribution sous la réserve cependant que les taux d'indemnité par catégorie d'enfants seront exactement les mêmes que ceux alloués au personnel des membres adhérents, c'est-à-dire 20 francs par mois pour le deuxième enfant et 30 francs par mois pour le troisième enfant et les suivants.

ART. 20. — Comme les membres de la caisse, les correspondants devront faire parvenir au secrétariat de la caisse toutes les pièces sans exception prévues au titre « Mode de contribution patronale » du règlement intérieur de la Caisse pour indemnités familiales.

ANNEXE II

STATUTS DE LA CAISSE AGRICOLE DE SURSALAIRE FAMILIAL DE LA RÉGION BORDELAISE

TITRE PREMIER

Objet. — Dénomination. — Siège. — Adhésions.

ARTICLE PREMIER. — Les propriétaires et exploitants ruraux de la région bordelaise qui adhèrent aux présents statuts conviennent de constituer, au moyen de contributions patronales, une caisse centrale destinée à assurer à leurs employés un sursalaire familial, dans les conditions qui seront déterminées ci-après.

ART. 2. — Cette caisse sera désignée sous le nom de *Caisse agricole de Sursalaire familial de la Région bordelaise*.

ART. 3. — Son siège sera établi à Bordeaux.

TITRE II

Adhésions.

ART. 4. — Les adhésions aux présents seront subordonnées à l'agrément du conseil d'administration et seront faites pour une durée minima de trois mois.

Pour que l'adhésion soit recevable, les adhérents devront occuper au moins huit ouvriers de plus de 14 ans.

Elles se renouvelleront tacitement pour une nouvelle période trimestrielle, et ainsi de trois mois en trois mois, faute par les intéressés d'avoir manifesté leur intention de se retirer, quinze jours au moins avant l'expiration d'une période trimestrielle.

TITRE III

Allocations du sursalaire familial.

ART. 5. — Le sursalaire familial est accordé à tout employé de l'un et l'autre sexes et de nationalité française (prixfauteur, gagé, journalier

ou travailleur aux pièces) qui, travaillant habituellement sur la propriété et recevant un salaire, en nature ou en argent, inférieur à 6.000 francs par an, aura à sa charge un ou plusieurs enfants vivants, âgés de moins de 14 ans révolus.

ART. 6. — Le sursalaire sera payé mensuellement et ne sera acquis à l'employé que pour des périodes indivisibles d'un mois de présence dans l'exploitation dont il fait partie.

ART. 7. — La femme travaillant en dehors de la propriété fait perdre à son mari ses droits au sursalaire. L'enfant de moins de 14 ans, travaillant en dehors de la propriété, ne donne aucun droit au sursalaire.

ART. 8 (1). — Le taux de l'allocation est de :

10 francs par mois pour 1 enfant.			
30	»	»	2 enfants.
54	»	»	3 »
80	»	»	4 »
110	»	»	5 »
180	»	»	6 »

ART. 8 *bis*. — En cas de grève, le sursalaire familial est supprimé pendant la durée de la grève.

TITRE IV

Contributions patronales.

ART. 9. — Les employeurs alimenteront la Caisse familiale au moyen d'un versement forfaitaire par employé et par mois. Ce versement est actuellement fixé à 4 fr. 60.

Seront seuls comptés les employés travaillant habituellement sur la propriété (prixfaiteurs, gagés, journaliers ou travailleurs aux pièces), mais non les retraités ni les employés à titre exceptionnel, tels que les vendangeurs.

Seront également comptés la femme ou les enfants de plus de 14 ans d'un employé, quand ce dernier recevra de son patron une rémunération globale pour son propre travail et celui de sa femme ou de ses enfants qui travaillent comme lui sur la propriété.

(1) L'article 8 ne sera appliqué qu'à compter du jour où la caisse aura constitué un fonds de réserve de 1.000 francs (assemblée générale du 10 janvier 1922), ce qui ne saurait tarder.

Jusqu'à ce moment, les allocations seront réglées comme par le passé, c'est-à-dire 10, 30, 45, 55, 85 et 120 francs.

Ce versement, s'il devenait insuffisant pour assurer le service des allocations ci-dessus prévues, pourra être élevé jusqu'à **5 francs** par simple décision du conseil d'administration, et au delà de **5 francs** par une décision de l'assemblée générale. Le conseil d'administration pourra toujours le réduire.

TITRE V

Gestion de la Caisse de sursalaire.

ART. 10. — La Caisse de sursalaire familial est gérée par un conseil d'administration composé de trois à cinq membres, nommés par l'assemblée générale annuelle.

Toutefois, le premier conseil d'administration sera composé de :

MM. le comte DE FERRAND ;
Pierre DUBOS ;
Roger CRUSE ;
le colonel MILLERET ;
le comte Pierre DE LUR-SALUCES.

Ces premiers administrateurs resteront en fonctions jusqu'à l'assemblée générale de janvier 1922.

A partir de cette époque, le conseil sera renouvelé par tiers tous les deux ans. L'ordre de sortie sera établi par voie de tirage au sort.

Les membres sortants sont rééligibles.

Pour les autres dispositions relatives à la gestion de la caisse, mais V. *supra* les statuts de la « Caisse pour indemnités familiales ». Sur cette question, les règles des deux caisses sont identiques. Il en est de même pour celles concernant les assemblées générales, sauf sur un point particulier que voici : « Un membre de l'assemblée générale, quel que soit le nombre des domaines qui lui appartiennent, qu'il gère ou qu'il représente, ne pourra avoir droit qu'à cinq voix. »

ANNEXE III

Tableau des caisses de compensation en fonctionnement à la fin de l'année 1924, avec les diverses indemnités qu'elles versent.

CAISSES	I. — ALLOCATIONS MENSUELLES							II. — PRIMES DE NAISSANCE		III. — PRIMES D'ALLAITEMENT
	1 ^{er} NÉ	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	SUIVANTS		
	fr.	fr.	fr.	fr.	fr.	fr.	fr.	1 ^{er} NÉ	SUIVANTS	
Alger.....	15	15	30	30	30	30	30	fr.	fr.	
Amiens.....	—	30	30	30	30	30	30	200	100	
Angers.....	10	20	25	25	30	30	30	100	100	
Angoulême.....	10	15	20	25	30	35	40	150	150	
Anney.....	15	20	25	30	30	30	30	100	100	
Armentières *.....	25	25	25	25	25	25	25	100	100	
Avignon.....	—	25	30	35	40	40	40	150	150	
Beauvais.....	10	15	20	25	25	25	25	200	450	
Blois.....	15	20	30	30	30	30	30	300	100	
Bordeaux (Agricole).....	10	20	15	20	20	35	—	—	—	
Bordeaux.....	15	20	30	30	30	30	30	100	100	
Bourges *.....	10	20	30	30	30	30	30	100	100	
Bourges.....	10	20	30	30	30	30	30	250	150	
Caen.....	10	20	30	30	30	30	30	—	—	
Charleville.....	12	16	16	16	16	16	16	—	—	
Cholet *.....	15	20	25	30	35	35	35	—	—	
Dieppe.....	10	15	20	20	20	20	20	150	100	
Dijon.....	20	25	30	30	30	30	30	200	100	
Elbeuf-Louviers.....	40	40	40	50	50	50	50	—	—	
Epervay (Mécaniciens).....	30	30	30	30	30	30	30	—	—	
Epervay (Vins).....	45	45	45	45	45	45	45	—	—	
Fournies.....	—	70	40	40	50	60	—	100	100	
Grasse.....	15	15	15	15	15	15	15	100	100	
Grenoble (Bâtiment).....	20	25	30	30	30	30	30	150	150	
Grenoble (Papeterie).....	15	20	25	30	30	30	30	—	—	
Grenoble (Mécaniciens).....	20	25	30	30	30	30	30	150	150	
La Ferté-Macé.....	10	20	30	40	50	60	70	100	100	
Le Havre (Mécaniciens).....	15	20	30	30	30	30	30	—	—	
Le Havre (Port).....	10	5	5	5	5	5	5	50	50	
Le Havre (Employés).....	20	20	25	35	35	35	35	200	200	
Le Mans.....	10	20	20	20	20	20	20	150	100	
Les Sablons.....	10	15	20	20	20	20	20	100	100	
Lille (Textile).....	—	30	30	40	40	40	40	100	100	
Lille (Métallurgie).....	—	30	30	40	40	40	40	100	100	
Lille (Bâtiment) *.....	25	25	25	25	25	25	25	200	200	
Limoges (Métaux).....	15	20	25	30	30	30	30	200	200	
Limoges (Porcelaine).....	15	20	25	30	30	30	30	200	200	

50 fr. (versement unique).

10 fr. par mois, pendant 9 mois.
30 fr. par mois, pendant 10 mois.

0 fr. 80 par journée de travail, pendant 10 mois.

15 fr. par mois pendant les mois d'allaitement jusqu'au 10^e mois.
30 fr. par mois, pendant 10 mois.

Les caisses marquées d'un * sont celles où l'allocation est versée par journée de travail; dans ce cas, les sommes portées au tableau ont été calculées sur la base normale de 25 jours par mois.

Tableau des caisses de compensation en fonctionnement à la fin de l'année 1921, avec les diverses indemnités qu'elles versent (suite).

CAISSES	I. — ALLOCATIONS MENSUELLES							II. — PRIMES DE NAISSANCE		PAR ENFANT NOURRI AU SEIN	
	1 ^{er} NÉ	2 ^e	3 ^e	4 ^e	5 ^e	6 ^e	7 ^e	SUIVANTS	1 ^{er} NÉ		SUIVANTS
	fr.	fr.	fr.	fr.	fr.	fr.	fr.	fr.	fr.		fr.
Lorient *	12,50	12,50	25	25	25	25	25	25	fr.	fr.	
Louviers.....	20	20	20	25	25	25	25	25	—	—	
Lyon (Tenture).....	15	25	30	30	30	30	30	30	—	—	
Lyon (Région).....	15	25	30	30	30	30	30	30	—	—	
Marseille.....	15	20	25	25	25	25	25	25	100	100	
Montluçon.....	10	20	20	20	20	20	20	20	100	100	
Mulhouse.....	25	25	25	25	25	25	25	25	150	150	
Nancy (Métallurgie).....	20	25	25	25	25	25	25	25	200	200	
Nantes.....	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	—	—	
Nevers.....	15	30	30	30	30	30	30	30	—	—	
Orléans.....	15	12,50	25	25	25	25	25	25	150	150	
Paris (Région).....	10	20	30	30	30	30	30	30	250	250	
Paris (Agriculture).....	—	—	10	10	15	20	20	20	200	200	
Paris (Bâtiment).....	—	—	15	20	20	20	20	20	250	250	
Pau.....	12,50	15	20	20	20	20	20	20	—	—	
Rennes.....	—	—	30	40	50	60	—	—	100	100	
Roanne.....	—	—	25	30	30	30	30	30	100	100	
Rodez.....	—	—	25	30	30	30	30	30	50	50	
Roncq-Ballum *.....	50	75	75	75	75	75	75	75	200	200	
Roubaix-Tourcoing *.....	50	75	75	75	75	75	75	75	200	200	
Rouen (Textile).....	15	20	25	30	30	30	30	30	150	150	
Rouen (Port).....	10	15	20	25	25	25	25	25	150	150	
Rouen (Bâtiment).....	15	20	25	30	30	30	30	30	—	—	
Saint-Brieuc.....	15	20	25	30	30	30	30	30	—	—	
Saint-Dizier.....	15	15	15	20	20	20	20	20	—	—	
Strasbourg *.....	25	25	25	25	25	25	25	25	150	150	
Tarare.....	15	20	25	30	35	40	—	—	—	—	
Thizy.....	—	25	25	30	30	30	30	30	100	100	
Thonon *.....	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	12,50	—	—	
Toulouse.....	15	20	25	25	25	25	25	25	—	—	
Tours.....	15	15	30	30	30	30	30	30	—	—	
Taux unique, mais variable suivant le nombre total des bénéficiaires											
Tours (Agriculture).....	20	25	25	30	30	30	30	30	—	—	
Troyes.....	15	15	15	15	15	15	15	15	150	100	
Valenciennes.....	15	15	35	45	45	45	45	45	100	100	
Vienne.....	15	30	35	40	40	40	40	40	200	100	
Vierzon *.....	10	20	30	30	30	30	30	30	100	100	
Moyenne arithmétique.	17,20	22,95	27,33	29,30	30,45	31,00	30,16	30,13	151,02	128,88	

Les caisses marquées d'un * sont celles où l'allocation est versée par journée de travail; dans ce cas, les sommes portées au tableau ont été calculées sur la base normale de 25 jours par mois.

BIBLIOGRAPHIE ⁽¹⁾

- Bulletin de la Ligue d'expansion économique*, mai 1918. Article de Paul Bureau sur la question de la natalité (Éditeur, 23, avenue de Messine, Paris).
- Caisse de compensation des métallurgistes dauphinois*, de Paul Bureau (23, avenue de Messine, Paris).
- Compte rendu sommaire du troisième Congrès de la natalité*, tenu à Bordeaux les 23-26 septembre 1921, p. 9 (Secrétariat du Comité permanent de la natalité, 24, rue du Mont-Thabor, Paris).
- Compte rendu du Congrès national des caisses de compensation*, tenu à Paris le 4 juillet 1921 (Imprimerie Dubreuil, 48, rue Clauzel, Paris).
- Correspondant (Le)*, 10 février 1921, p. 530 et suivantes. Article Le sursalaire, de Max Turman.
- Employé (L')*, août 1920, p. 49 et 50. Articles d'Olivier Lebœuf sur le sursalaire (Rédaction et administration, 5, rue Cadet, Paris).
- Études (Revue)*, 20 mai 1921. Article d'Henri du Passage sur le juste prix, juste salaire et caisses de compensation.
- Économie politique (Revue d')*, septembre-octobre 1920, p. 590. Article de Paul Richemond sur les allocations pour charges de famille et caisses de compensation (Léon Ténin, 22, rue Soufflot, Paris).
- Information sociale*, 7 avril 1921. Article de M. Philippart sur les patrons sociaux (Rédaction et administration, 7, rue Pasquier, Paris).
- Questions pratiques*, mai-juillet 1920, p. 16, et août-octobre 1920, p. 9. Article signé Ch. F... sur le sursalaire familial (Arthur Rousseau, 14, rue Soufflot, Paris).

(1) Dans cette bibliographie, nous relatons seulement les ouvrages où nous avons puisé des documents sur le sursalaire familial, et qui consistent en revues et brochures de publication récente pour la plupart.

Revue des Jeunes, 10 avril 1920, p. 30. Article de M. Tony-Catta, intitulé :
Sursalaire familial et caisses de compensation.

— 25 mai 1920, p. 448. Article de M. Eugène Duthoit sur le salaire
familial et sursalaire (Administration et rédaction, 3, rue de
Luynes, Paris).

Salaires, allocations familiales et caisses de compensation, de René
Hubert (Société d'études d'informations économiques, 282,
boulevard Saint-Germain, Paris, 1921).

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
INTRODUCTION.....	1

PREMIÈRE PARTIE

Historique et développement du sursalaire familial. Étude de son fonctionnement dans l'industrie privée.

CHAPITRE PREMIER. — <i>Les indemnités familiales avant leur apparition dans l'industrie privée.....</i>	8
A. Les indemnités familiales dans les grandes administrations publiques.....	8
B. Allocations familiales dans les grandes compagnies de chemins de fer.....	11
CHAPITRE II. — <i>Le sursalaire familial dans l'industrie privée.....</i>	13
Raisons qui ont amené les patrons à établir le sursalaire familial.....	14
CHAPITRE III. — <i>Mécanisme du sursalaire familial.....</i>	22
Systèmes auxquels a donné lieu le paiement du sursalaire...	22
Fonctionnement des caisses de compensation.....	26
Budget des caisses de compensation.....	28
1° Les recettes : Les cotisations.....	28
2° Les dépenses : Allocations.....	31
CHAPITRE IV. — <i>Comment a été jugé le sursalaire.....</i>	38
A. Accueil réservé par les employeurs.....	38
B. Opinion des ouvriers sur le sursalaire familial.....	40

DEUXIÈME PARTIE

Étude des problèmes suscités par le sursalaire familial.

CHAPITRE PREMIER. — <i>Problème juridique.....</i>	46
a) Le sursalaire familial et la loi de 1898.....	47
b) Le sursalaire familial et la jurisprudence.....	49
c) Le sursalaire familial et l'impôt sur les salaires.....	63
d) Le sursalaire familial et la saisissabilité des salaires.....	64

	Pages
CHAPITRE II. — <i>Problème moral</i>	68
Le sursalaire familial et les théories du juste salaire.....	70
Exposé des opinions principales qui ont vu dans le sursalaire familial un salaire familial relatif (et qui ainsi ont admis tacitement l'intervention de la morale dans l'établissement du salaire.....	76
Principaux facteurs déterminant le salaire et montrant sa nature différente du sursalaire familial.....	81
Le sursalaire doit être versé au nom du devoir d'assistance et de solidarité sociale.....	85
CHAPITRE III. — <i>Problème légal</i>	94
Thèse du législateur.....	95
Proposition Bokanovski ou généralisation obligatoire du sursalaire familial.....	96
Thèse des patrons.....	99

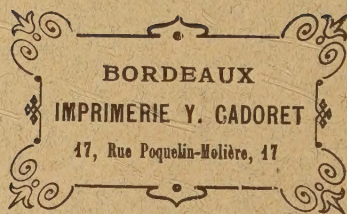
TROISIÈME PARTIE

Application du sursalaire familial dans la région bordelaise.

CHAPITRE PREMIER. — <i>Caisses pour indemnités familiales de Bordeaux et du Sud-Ouest</i>	106
Attributions et fonctionnement.....	108
Jugement de la Caisse pour indemnités familiales de Bordeaux et du Sud-Ouest.....	113
Résultats obtenus.....	115
CHAPITRE II. — <i>Caisse agricole de sursalaire familial de la région bordelaise</i>	116
Attributions et fonctionnement.....	117
Résultats obtenus par la Caisse agricole.....	120
Jugement de la Caisse agricole.....	123
CONCLUSION.....	125

ANNEXES

ANNEXE I. — Statuts de la Caisse pour indemnités familiales... ..	129
ANNEXE II. — Statuts de la Caisse agricole.....	133
ANNEXE III. — Tableau des caisses de compensation.....	136
BIBLIOGRAPHIE.....	139



BORDEAUX

IMPRIMERIE Y. CADORET

47, Rue Poquelin-Molière, 47